ROSDA

Pengembangan
Profesi Guru
Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
Dr. Ellyn Sugeng Desyanti, M.Pd.
Alucyana, M.Psi., Psikolog.
Ratna Pangastuti, M.Pd.I.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN KALIJOGO

YOGYAKARTA – INDONESIA

Pengembangan
Profesi Guru
Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
Dr. Ellyn Sugeng Desyanti, M.Pd.
Alucyana, M.Psi., Psikolog.
Ratna Pangastuti, M.Pd.I.

Penerbit *PT REMAJA ROSDAKARYA* Bandung

PENGEMBANGAN PROFESI GURU

Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Penulis: Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
Dr. Ellyn Sugeng Desyanti, M.Pd.
Alucyana, M.Psi., Psikolog.
Ratna Pangastuti, M.Pd.I.
Editor: Pipih Latifah Desainer sampul: Reni Armanita
Layout: Roni Sukma Wijaya

RR.PK0469-01-2021
ISBN 978-602-446-570-4
Cetakan pertama, Agustus 2021

Diterbitkan oleh:
PT REMAJA ROSDAKARYA
Jln. Ibu Inggit Garnasih No. 40
Bandung 40252
Tlp. (022) 5200287
Fax. (022) 5202529
e-mail: rosdakarya@rosda.co.id
www.rosda.co.id

Anggota IKAPI

Hak Cipta yang dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari Penerbit.

Copyright © Sigit Purnama, dkk., 2021

Dicetak oleh:
PT Remaja Rosdakarya Offset - Bandung

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kami sampaikan ke hadirat Allah Swt. atas keberkahan dan kemudahan yang Allah berikan sehingga kami dapat menyelesaikan buku Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Islam Anak Usia Dini ini.

Buku ini memberikan Informasi secara lengkap tentang Profesi guru, Kode etik guru, kompetensi guru serta dan pengembangan profesi Guru baik guru secara umum, terlebih guru Pendidikan Islam Anak Usia dini. Pada bab terakhir buku ini juga dibahas tentang peran guru di tengah masa Pandemi *Covid-19*. Secara umum buku ini bertujuan untuk membantu bagi para pembaca baik di kalangan mahasiswa dan lainnya agar semakin memperkaya dan mendalami tentang profesi Guru hingga mampu menjadi guru yang profesional.

Kami sadar bahwa buku ini bukanlah karya tunggal, namun ada banyak pihak yang terlibat di dalamnya. Untuk itu kami mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga buku ini menjadi layak terbit.

Selanjutnya, kami juga menyadari bahwa buku ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kami terus mengharapkan dukungan dan saran

dari berbagai pihak, agar ke depan kami akan semakin memperbaiki dan menulis lebih baik lagi.

Yogyakarta, 12 April 2021

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR — iii

DAFTAR ISI — vii

BAB I **KONSEP DASAR PROFESI** — 1

A. Hakikat Profesi — 1
B. Syarat Profesi — 8
C. Etika Profesi — 17
D. Ragam Profesi — 26

BAB II **PROFESI GURU** — 31

A. Hakikat Profesi Guru — 31
B. Profesionalisme Guru — 37
C. Perbedaan Profesi Guru dan Nonguru — 43
D. Urgensi Profesi Guru dalam Kehidupan — 44
E. Tugas Profesi Guru — 47
F. Status, Peran, dan Tujuan Profesi Guru — 49
G. Hak dan Kewajiban Profesi Guru — 69

BAB III **KUALIFIKASI, KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI GURU** — 73

A. Kualifikasi Guru — 73
B. Kompetensi Guru — 76
C. Sertifikasi Guru — 100

BAB IV **KODE ETIK DAN ORGANISASI PROFESI GURU** — 107
A. Kode Etik Profesi Guru — 107
B. Organisasi Profesi Guru — 136

Bab V **KARIER DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU** — 143
A. Karier Guru — 143
B. Pengembangan Profesionalisme Guru — 147
C. Pengembangan Profesionalisme Guru PAUD — 188

BAB VI **PROFESIONALISME GURU PIAUD** — 197
A. Guru PIAUD — 197
B. "*Performance*" Guru PIAUD — 204
C. Standar Guru — 205
D. Guru Cerdas — 206
E. Guru "*Excellent*" — 211
F. Keterampilan Tambahan Guru PIAUD — 214

DAFTAR PUSTAKA — 243

GLOSARIUM — 253

INDEKS — 259

TENTANG PENULIS — 267

BAB I

KONSEP DASAR PROFESI

A. Hakikat Profesi

1. Definisi Profesi

Profesi diambil dari kata "profession". Profesi adalah jabatan yang mengharuskan adanya kemahiran definit dari pemiliknya. Hal ini menunjukkan bahwa profesi merupakan jabatan yang menuntut "*training*" dan kecakapan atas suatu wawasan distingtif. Hanya saja, implementasinya membutuhkan penguasaan teori tersistem yang melandasi implementasi dan kaitannya antara teori dan praktiknya dalam lingkup aktivitas pencaharian tersebut (Hasibuan, 2017: 76). Profesi dapat dimaknai dengan sebuah pekerjaan yang ditekuni sepenuh hati, penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh keahlian dan keterampilan tertentu (Payong, 2011: 6).

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) seseorang sehingga profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut (Ananda, 2018).

Pengertian profesi menurut Hornby (dalam Karuru dan Tangkeallo, 2017: 1), pada dasarnya terkandung dua maksud, yaitu:

a. *"to profess means to trust"*, 'pengakuan yang berarti percaya', dan "*to belief in", kemantapan terhadap* suatu keabsahan (dogma agama) atau integritas seseorang,
b. menyuguhkan dan memanifestasikan suatu jabatan yang mengharuskan adanya didikan intensif terhadap pemiliknya dan berkaitan dengan kegiatan intelektual (bukan teknis), seperti insinyur, dokter, dan sebagainya.

Secara terperinci, Sanusi (Soetjipto dan Kosasi, 1994: 17) memberikan pengertian profesi sebagai berikut.

a. Suatu pekerjaan yang mempunyai peran dan sangkutan sosial yang krusial.
b. Pekerjaan yang mengharuskan kelihaian atau kecakapan definit.
c. Kelihaian atau kecakapan yang diharuskan oleh aktivitas pencaharian itu diperoleh lewat "*problem solving*" secara teoretis dan metodis.
d. Pekerjaan tersebut memiliki disiplin ilmu yang spesifik, terancang, nyata, dan bukan semata-mata opini publik.
e. Pekerjaan tersebut membutuhkan didikan intensif selama beberapa masa.
f. Prosedur didikan bagi pekerjaan tersebut adalah praktik dan diseminasi nilai profesionalisme.
g. Dalam melakukan pelayanan pada publik, anggota profesi tersebut berpedoman pada kode etik dalam supremasi organisasi profesi.
h. Tiap anggota profesi memiliki kemerdekaan untuk melakukan "*judgment*" atas persoalan profesi yang ditemuinya.
i. Dalam melakukan pelayanan publik, anggota profesi mandiri dan merdeka dari intervensi pihak lain.
j. Pekerjaan tersebut memiliki reputasi terhormat di publik yang pada akhirnya mendapatkan kompensasi yang relevan.

Dapat dipahami secara sederhana bahwa profesi adalah aktivitas pencaharian yang dilakukan oleh individu yang mengharuskan adanya suatu kemahiran atau kecakapan spesifik, atau dengan kata lain profesi merupakan suatu kecakapan khusus yang dimiliki individu dalam menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan orang lain.

2. Profesi dan Kaitannya dengan Istilah Lain

Selanjutnya, diskusi mengenai profesi tentunya akan berkaitan dengan istilah turunan lainnya, yaitu profesional, profesionalisasi, dan profesionalisme (Hasibuan, 2017: 77) sebagaimana berikut ini.

a. Profesional

Profesional adalah individu yang memikul posisi tertentu yang dilaksanakan dengan kemahiran atau kecakapan yang canggih dengan penuh ketelatenan dan melaksanakan aktivitas itu relevan dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan yang dimilikinya. Seorang profesional tampak dari kinerja atau "*performance*"-nya dalam melaksanakan aktivitas di profesinya. W.J.S Poerwodarminto menjelaskan tentang sesuatu yang memerlukan keahlian atau keterampilan khusus untuk mengerjakannya. Profesional dapat juga diartikan sebagai orang yang memiliki kecakapan atau kompetensi khusus (profesi) dan mempraktikkannya dengan penuh pengabdian, berpegang teguh pada nilai moral sebagai dasar dan pedoman perbuatannya serta kode etik yang selalu dijunjung tinggi. Pengertian profesional berkaitan dengan dua hal, yaitu *pertama*, melekat pada profesi itu sendiri, seperti profesi yang melekat kepada seorang guru harus profesional dalam pekerjaannya. *Kedua*, profesional diartikan dengan *performance* atau penampilan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan profesi yang ditekuninya.

Profesional adalah jenis pekerjaan khas yang memerlukan pengetahuan, keahlian, atau ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berhubungan dengan orang lain, instansi, atau lembaga (Ananda, 2018). Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan seseorang yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

b. Profesionalisasi

Profesionalisasi adalah mekanisme atau penjelajahan seseorang atau sekelompok orang menuju profesional. Seorang profesional harus mempunyai profesi definit yang didapatkan dengan sebuah mekanisme bimbingan dan "*training*" distingtif. Selain itu, ada elemen spirit dedikasi (anjuran profesi)

dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan. Hal ini perlu menjadi perhatian agar tampak jelas adanya perbedaan dengan pekerjaan umum yang hanya berorientasi untuk mendapatkan kompensasi aset kebendaan.

Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria standar dalam penampilannya sebagai anggota profesi (Saud, 2017). Tilaar (2002) memaknai profesionalisasi sebagai proses menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan atau jabatan secara profesional. Seorang profesional memiliki tanggung jawab untuk selalu mengembangkan kemampuan dirinya berdasarkan kriteria-kriteria profesi yang dimilikinya yang terus-menerus berkembang.

Dengan kata lain, profesionalisasi merupakan suatu proses yang dilalui seseorang baik melalui pendidikan atau pelatihan untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi profesinya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

c. Profesionalisme

Profesionalisme adalah loyalitas para personel suatu profesi untuk mengembangkan dayanya secara berkesinambungan. Profesionalisme lebih menekankan pada sifat-sifat individu profesi dalam bentuk kemampuan, kemahiran, teknik pelaksanaan, prosedur pelaksanaan, dan sebagainya untuk mewujudkan kerja-kerja profesional yang bersumber pada pendidikan dan pengalaman yang diperolehnya. Profesionalisme pada profesi terbagi tiga, sebagai berikut.

1) Aktivitas seorang profesional yang berusaha untuk mewujudkan darma bakti bagi berdirinya reputasi profesi yang dilakoni dan oleh karena itu, tidak perlu berlebihan dalam kepentingan atau pengharapan kompensasi kebendaan.
2) Aktivitas seorang profesional berdasarkan pada kecakapan teknis yang bermutu baik yang diraih dengan prosedur bimbingan dan/atau penataran yang cukup lama, khusus, dan hebat.
3) Aktivitas seorang profesional yang ditimbang dengan mutu teknis dan mutu moral harus patuh pada supremasi pengawasan melalui kode etik yang dibuat dan disetujui secara kolektif di dalam suatu organisasi profesi.

Makna profesionalisme di atas berusaha untuk mendudukkan rumpun profesional (kelas sosial berkemahiran) agar selalu menegakkan idealisme yang menyebutkan bahwa kecakapan profesi yang dimiliki bukanlah aset yang akan diperjualbelikan sekadar untuk mendapatkan kompensasi lahiriah, melainkan suatu darma bakti yang akan ditujukan pada kemaslahatan umum. Jika saat pengabdian profesi mendapatkan semisal kompensasi, maka hal tersebut semata-mata sekadar "tanda kehormatan" terhadap kepada sebuah profesi, di mana kompensasi tersebut memiliki perbedaan pendapatan dengan pendapatan gaji yang patut diberikan pada para buruh harian.

Profesionalisme merupakan pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam jenis pekerjaan tertentu yang mana keahlian tersebut hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Arifin, 1991). Profesionalisme menunjuk pada komitmen yang dimiliki oleh para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya (Saud, 2010).

Agar pemahaman macam-macam definisi profesi dan istilah turunannya tersebut menjadi jelas, Agoes dan Ardana (2009: 122) menyitir bermacam pengertian dari berbagai referensi seperti berikut ini.

a. KBBI mengartikan profesi dengan bagian jabatan yang berbasis bimbingan kecakapan, kemahiran, dan lain-lain secara spesifik. Profesional diartikan dengan (a) berkaitan dengan profesi; (b) membutuhkan kemahiran distingtif untuk melakukannya; (c) membutuhkan adanya imbalan untuk melaksanakannya. Profesionalisme diartikan dengan karakteristik suatu profesi atau pelaku profesional.
b. Menurut Hidayat Nur Wahid (2006), profesi adalah sebuah opsi yang disadari untuk dilaksanakan oleh individu, sebuah opsi aktivitas distingtif, dilaksanakan secara berkesinambungan, terus ditelateni, sehingga pelakunya dapat dikenal sebagai orang yang berprofesi di bagian itu. Profesionalisme yang menaungi profesi itu adalah antusiasme, idealisme, gelora, sikap, ideologi, adicita, dorongan untuk berkesinambungan secara matang, secara daya pikir mengembangkan mutu profesi.
c. Kanter (2011) mengatakan bahwa profesi adalah aktivitas dari sekelompok khusus individu-individu yang mempunyai kecakapan

distingtif yang didapatkan dengan pelatihan, kepandaian lain, atau didapatkan dengan cara kedua-duanya sehingga pemilik profesi dapat membina, menyampaikan anjuran, atau memberikan pelayanan pada pihak lain seprofesinya sendiri.

d. Sonny Keraf (1998) mengatakan bahwa profesi adalah aktivitas yang dilaksanakan sebagai mata pencaharian dengan menggantungkan kemahiran dan kecakapan yang canggih, mengikutsertakan loyalitas moralitas pribadi yang mengakar. Oleh karena itu, individu profesional adalah individu yang mendalami aktivitasnya secara purnawaktu, dan menghidupi aktivitas tersebut dengan menyandarkan kemahiran dan kecakapan yang canggih serta memiliki loyalitas personal yang mengakar terhadap aktivitas tersebut.

e. Brooks (2004) mengatakan bahwa "*it is a combination of features, duties, and rights all framed within a set of common professional values-values that determine how decisions are made and actions are taken,*" 'Ini (profesi) adalah gabungan dari karakteristik, darma, dan kewenangan yang seluruhnya dibingkai dalam sejumlah nilai profesional komunal yang menakdirkan bagaimana ketentuan dikerjakan dan aksi yang dilakukan.

f. Widjojo Nitisastro (2006) mengatakan bahwa individu profesional akan senantiasa mempermasalahkan ("*concern*") apakah kerjanya relevan dengan prinsip yang berjalan. Dipahami bahwa definisi profesi itu adalah (a) kerjanya dimaknai dengan hasil kerja (hasil karya) dari individu profesional; (b) prinsip yang dimaknai dengan panduan, pedoman, norma, asas. Dalam hubungan dengan profesi, dibutuhkan tiga elemen prinsip, yakni prinsip kemahiran (keilmuan), prinsip kecakapan (teknis), dan prinsip berperilaku yang sering disebut kode etik.

Senada dengan pendapat di atas, Sanusi (dalam Soetjipto dan Kosasi, 1994: 19) juga menguraikan konsep istilah profesi beserta istilah turunannya sebagai berikut.

a. Profesi adalah aktivitas yang membutuhkan kemahiran dari para personelnya. Profesi tidak dapat dilaksanakan secara serampangan oleh individu yang tidak terlatih dan tidak disediakan secara distingtif untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Kemahiran didapatkan melalui apa yang dikenal dengan profesionalisasi yang dilaksanakan, baik

praindividu melakukan profesi tersebut, sedang melakukan suatu profesi ("*in service training*"), maupun pascaindividu melakukan suatu profesi. Di samping definisi tersebut, terdapat sejumlah karakteristik profesi, terutama yang berhubungan dengan profesi keguruan. Oleh karenanya, istilah profesi merujuk pada suatu aktivitas atau posisi yang membutuhkan kemahiran, responsibilitas, dan loyalitas atas profesi. Secara teoretis, suatu profesi tidak dapat dilaksanakan oleh individu serampangan yang tidak terlatih atau dipersiapkan untuk hal tersebut.

b. Profesional Istilah profesional merujuk pada dua perkara. *Pertama*, individu yang memikul suatu profesi, seperti perkataan "dia seorang profesional." *Kedua*, "*performance*" individu dalam melaksanakan aktivitasnya yang relevan dengan profesinya. Definisi kedua ini, profesional ditentangkan dengan "nonprofesional" atau "amatir". Suatu aktivitas profesional membutuhkan kualifikasi khas, yaitu membutuhkan sejumlah kecakapan berbasis ilmu pengetahuan yang mengakar, baik konseptual maupun teoretik; berpusat pada suatu kemahiran dalam bagian spesifik yang relevan dengan bagian profesinya; membutuhkan tahapan bimbingan yang mencukupi; terdapat sensibilitas terhadap pengaruh sosial atas aktivitas yang dilakukannya; dan mengizinkan perubahan selaras dengan semangat zaman.

c. Profesionalisme, istilah ini merujuk pada dedikasi para personel suatu profesi untuk mengembangkan daya profesionalnya dan berkesinambungan untuk memajukan cetak biru yang dipergunakannya dalam melaksanakan aktivitas yang relevan dengan profesinya. Profesionalisme juga merujuk pada tingkat "*performance*" individu derajat sebagai profesional atau "*performance*" suatu aktivitas sebagai profesi; terdapat yang profesionalismenya rendah, sedang, dan tinggi. Di samping itu, profesionalisme juga merujuk pada perilaku dan dedikasi personel profesi untuk berkarya berbasis barometer yang tinggi dan kode etik profesinya.

d. Profesionalitas adalah penyebutan atas mutu perilaku para personel suatu profesi dalam lingkup profesinya serta harkat pengetahuan dan kemahiran yang dimilikinya agar dapat melaksanakan darma-darmanya. Oleh karenanya, profesionalitas adalah suatu "keadaan"

harkat keprofesian individu dalam perilaku, pengetahuan, dan kemahiran yang dibutuhkan untuk melakukan darma.

e. Profesionalisasi, istilah ini merujuk kepada mekanisme pengembangan persyaratan dan daya para personel profesi untuk meraih tolok ukur yang baku dalam "*performance*"-nya sebagai personel suatu profesi. Profesionalisasi pada hakikatnya adalah rangkaian mekanisme peningkatan profesional, baik dilaksanakan lewat bimbingan "prajabatan" maupun "dalam jabatan". Oleh karenanya, profesionalisasi adalah perjalanan yang cukup membutuhkan waktu.

Profesional merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang berdasarkan pedoman standar baku dan harus memiliki *skill, knowledge, attitude.* Artinya seorang profesional harus benar-benar ahli dalam bidang profesinya, menguasai materi bidang kajian profesinya, berwawasan tentang bidang lain yang berkaitan dengan bidang profesinya, serta tidak hanya mengandalkan kecakapan inteligensinya namun juga memiliki sikap dan sifat (etika) serta kode etik yang berlaku dalam profesinya yang harus dipegangnya dalam menjalankan profesinya.

Dari beberapa uraian tentang kata profesi beserta turunan katanya, yang dikaitkan pada pasal 39 ayat 2 UU Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan oleh Kunandar bahwa guru profesional adalah guru yang mempunyai keahlian atau keterampilan khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal.

B. Syarat Profesi

Suatu aktivitas yang dikatakan sebagai profesi harus mencukupi sejumlah kualifikasi spesifik. Dalam kaitan ini, para ahli telah mengemukakannya sebagai berikut.

Menurut Nurdin (2005: 14-15), syarat-syarat yang wajib terpenuhi oleh suatu aktivitas agar dapat dikatakan sebagai profesi, yaitu:

1. aktivitas hidup yang "*full time*",
2. ilmu dan kemahiran atau keterampilan,
3. standar umum,

4. pelayanan,
5. keterampilan diagnostik dan kemampuan penerapan,
6. mandiri,
7. kode etik,
8. pelanggan,
9. bersikap pengayom,
10. responsibilitas, dan lain-lain.

Menurut Tafsir (1992: 108), sepuluh ketentuan bagi suatu aktivitas yang dapat dikatakan profesi adalah sebagai berikut.

1. Profesi wajib mempunyai suatu kemahiran distingtif.
2. Profesi wajib dilakukan dengan "*full time*".
3. Profesi mempunyai kerangka teoretis yang standar umum.
4. Profesi ditujukan untuk publik.
5. Profesi wajib memiliki keterampilan diagnostik dan kemampuan penerapan.
6. Pemilik profesi memiliki kebebasan dalam melaksanakan profesinya.
7. Profesi mempunyai kode etik.
8. Profesi mempunyai pelanggan yang definit.
9. Profesi mempunyai organisasi profesi.
10. Profesi mengetahui kaitan profesinya dengan bagian lain.

Menurut Hasibuan (2017: 41), sebuah pekerjaan dikatakan sebagai profesi memiliki ciri tertentu. Karakteristik Profesi itu adalah sebagai berikut.

1. Sebuah profesi menuntut pelatihan khusus sebelum terjun ke sebuah profesi.
2. Pelatihan itu mencakup unsur pengetahuan yang berarti.
3. Sumber daya yang terdidik memiliki kemampuan dalam pemberian jasa yang urgen kepada publik.
4. Terdapat mekanisme legalitas.
5. Terdapat organisasi.
6. Bebas dalam aktivitasnya.

Menurut hasil kesepakatan sejumlah ahli/profesional dalam bidang kedokteran dan bidang lainnya pada bulan Juni-Oktober 1990 di FPS IKIP Bandung (dalam Karuru dan Tangkeallo, 2017: 11-12), karakteristik profesi adalah sebagai berikut.

1. Mempunyai peran dan makna sosial yang vital.
2. Terdapat keharusan dalam menguasai kemahiran hingga pada taraf yang telah ditentukan.
3. Perolehan tanda kemahiran pada poin b, tidak sekadar dilaksanakan secara formalitas, namun dengan penanganan keadaan urgen lewat metodologi ilmiah.
4. Suatu profesi mempunyai disiplin ilmu yang definit, tersistem, dan jelas.
5. Kemampuan profesi menuntut bimbingan yang cukup panjang pada tingkat universitas atau sederajat. *Encyclopedia American* Nomor 28, menyatakan bahwa suatu aktivitas profesional setidaknya memperoleh bimbingan selama 4 tahun pasca-SMA atau setarafnya.
6. Mekanisme bimbingan yang dijalankan adalah wadah untuk internalisasi nilai profesional bagi calon anggota.
7. Dalam melayani publik, individu profesional berpedoman pada kode etik yang penerapannya diawasi oleh organisasi profesi dan tiap kesalahan kode etik dapat dikenai hukuman.
8. Personel suatu profesi memiliki otonomi untuk menentukan keputusan dalam menyelesaikan perkara dalam cakupan aktivitasnya.
9. Responsibilitas profesional adalah dedikasi pada profesi dengan melayani publik semaksimal mungkin, dan implementasi profesional tersebut bebas otonom dari intervensi dari luar profesi.
10. Sebagai kompensasi dari mekanisme bimbingan dan pelatihan yang cukup panjang dan dedikasi pada aktivitasnya, individu profesional memiliki reputasi yang baik di publik dan oleh karena itu memperoleh kompensasi yang pantas.

Secara umum, menurut Hasibuan (2017: 39), terdapat karakteristik yang senantiasa ada dalam profesi, sebagai berikut.

1. Terdapat ilmu khas, yang umumnya kemahiran dan kecakapan tersebut karena adanya bimbingan, pelatihan, dan eksperiensi yang cukup lama.
2. Terdapat prinsip dan kriteria moralitas yang amat signifikan karena umumnya aktivitas tiap pemegang profesi berbasis kode etik profesi.
3. Pengabdian pada kemaslahatan publik, yang berarti tiap pelaku profesi wajib memosisikan kehendak publik di atas kehendak individu.
4. Terdapat legalitas khas dalam melaksanakan suatu profesi. Tiap profesi akan senantiasa berhubungan dengan kehendak publik, yang mana nilai humanisme yang berwujud kemaslahatan dan lain-lain, maka untuk melaksanakan suatu profesi wajib terdapat legalitas khas sebelumnya.

Flexner (dalam Ananda, 2018) memaparkan 6 (enam) karakteristik profesi sebagai berikut.

1. Keintelektualan. Kegiatan profesional merupakan pelayanan yang berorientasi pada manusia (kegiatan yang memerlukan keterampilan fisik) memerlukan proses intelektual atau berpikir daripada kegiatan rutin. Kegiatan profesional merupakan hasil pertimbangan yang matang berdasarkan kaidah keilmuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.
2. Kompetensi profesional yang dipelajari. Kegiatan profesional berdasarkan pada kompetensi yang diperoleh melalui proses pembelajaran secara intensif.
3. Objek praktik spesifik. Pelayanan suatu profesi tertentu terarah kepada objek praktik spesifik yang tidak ditangani oleh profesi lain sehingga setiap profesi menangani objek praktiknya sendiri.
4. Komunikasi. Aspek-aspek pelayanan profesional meliputi objek praktik spesifik profesi, keilmuan dan teknologi, kompetensi dari dinamika operasional, aspek hukum dan sosial, termasuk kode etik semua dapat dikomunikasikan kepada siapa pun yang berkepentingan kecuali pada hal-hal yang berkenaan dengan asas kerahasiaan yang menurut kode etik harus dijaga kerahasiaannya.
5. Motivasi altruistik. Motivasi altruistik diwujudkan melalui peningkatan intelektual, kompetensi, dan komunikasi dalam menangani objek

praktik spesifik profesi. Motivasi kerja seorang profesional bukanlah berorientasi pada kepentingan pribadi melainkan untuk kepentingan, keberhasilan, dan kemaslahatan masyarakat. Motivasi altruistik akan membawa seorang profesional mengutamakan kepentingan sasaran layanan.

6. Organisasi profesi. Para tenaga profesional dalam profesi yang sama membentuk suatu organisasi profesi untuk mengawasi pelaksanaan tugas-tugas profesional. Organisasi profesi memiliki kepentingan untuk ikut serta dalam memenuhi kebutuhan dan membahagiakan masyarakat secara luas.

Menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 1.15), profesionalisme adalah sebuah aktivitas kerja yang membutuhkan kemahiran khas, sedangkan profesionalisasi adalah mekanisme dinamik pada aktivitas spesifik yang bisa dilihat untuk mengubah ciri khas yang urgen yang relevan dengan peraturan profesi.

Suatu profesi harus mempelajari atau menguasai bidang tertentu, melibatkan aktivitas intelektual, dipersiapkan secara profesional bukan sekadar pendidikan dan pelatihan, membutuhkan proses pelatihan dan pendidikan yang berkesinambungan, mengutamakan kepentingan dan layanan publik daripada individu dan pribadi, terwadahi dalam suatu organisasi tertentu guna peningkatan kompetensi dan media aspirasi sesama profesi dalam mencari solusi masalah profesi, menjanjikan jenjang karier yang permanen.

Pekerjaan yang profesional menuntut persyaratan, antara lain sebagai berikut.

1. Membutuhkan kecakapan yang berbasis ilmu yang mendalam, baik konseptual maupun teoretis.
2. Berfokus pada kemahiran dalam bagian spesifik.
3. Membutuhkan taraf bimbingan yang cukup.
4. Membutuhkan sensibilitas atas pengaruh sosial terhadap aktivitas yang dilakukan.
5. Mempunyai kode etik.
6. Mempunyai pelanggan.
7. Dipercaya publik.

Lutfi (dalam Ananda, 2018) menyatakan ciri profesi sebagai berikut.

1. Panggilan Hidup yang Sepenuh Hati

   Profesi adalah pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang berlangsung untuk jangka waktu yang lama dan dilakukan dengan sepenuh hati.

2. Pengetahuan dan Kecakapan

   Profesi merupakan pekerjaan yang dilakukan atas dasar pengetahuan dan kecakapan yang secara khusus dipelajari.

3. Kebakuan Universal

   Profesi merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan teori, prinsip, prosedur, dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum (universal) sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan layanan.

4. Pengabdian

   Profesi adalah pekerjaan sebagai pengabdian pada masyarakat bukan untuk mencari keuntungan bagi diri sendiri.

5. Kecakapan Diagnostik dan Kompetensi Aplikatif

   Profesi adalah pekerjaan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani.

6. Otonomi

   Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang ketetapannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan seprofesinya.

7. Kode Etik

   Kode etik adalah norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui oleh masyarakat profesi.

8. Klien

   Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan untuk melayani orang-orang yang membutuhkan layanan (klien) yang sudah jelas subjeknya.

Karakteristik lain yang menunjuk pada kegiatan profesional menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 1.15) adalah sebagai berikut.

1. Memiliki basis ilmu.
2. Berfokus pada pengabdian.
3. Mempunyai pelanggan.
4. Memiliki standar tertentu secara internal pada pendidikan dan pelatihan.
5. Memiliki penerapan secara profesional dari pengakuan sertifikasi.
6. Transparansi peran yang diuraikan dalam pekerjaan.
7. Kemampuan ilmu teoretis.
8. Kemampuan menyelesaikan persoalan.
9. Memperoleh pelatihan secara resmi.
10. Penggunaan ilmu untuk penerapan.
11. Pengembangan individu.

Suatu profesi menurut Hasibuan (2017: 76), tertambat pada kode etik profesi, organisasi profesi, serta legalitas yang khas bagi bidang profesi itu.

1. Kode Etik Profesi

   Organisasi profesi lazimnya mempunyai kode etik untuk para personelnya dan aturan kedisiplinan untuk anggota yang menyalahinya. Hal tersebut dipergunakan sebagai tindakan preventif terhadap adanya pelanggaran kode etik sehingga menjatuhkan harkat martabat profesi tersebut. Kode etik profesi merupakan pola aturan, pedoman etika dalam melaksanakan suatu aktivitas, prosedur pelaksanaan, tata cara, kode (tanda) yang telah disusun atau disepakati bersama oleh suatu kelompok masyarakat tertentu dengan tujuan melindungi kedua belah pihak dari tindakan yang tidak profesional. Dalam hubungannya dengan bimbingan keguruan, terdapat program studi tersendiri yang membahas etika profesi keguruan pada mata kuliah profesi kependidikan.
2. Organisasi Profesi

   Profesi lazimnya mempunyai lembaga yang dikelola oleh para personelnya yang ditujukan untuk menaikkan kedudukan para personelnya. Organisasi profesi ini umumnya mempunyai kriteria khas untuk masuk sebagai personelnya. Organisasi profesi bersifat nirlaba dan bertujuan sebagai media aspirasi, sumber solusi problem solving profesi, perlindungan terhadap kepentingan profesi berdasarkan kode etik.

3. Legalitas

   Profesi memutuskan kriteria penerimaan dan mekanisme sertifikasi sehingga cuma individu yang mempunyai lisensi dapat dinilai dan dapat diakui. Mayoritas profesi yang berlisensi adalah profesi urgen yang berkaitan dengan kebutuhan publik, seperti dokter, akuntan, advokad, insinyur, arsitek, psikolog, notaris, termasuk sertifikasi pengajar.

Kalau dicermati secara saksama, karakteristik semua jenis profesi ternyata terdapat titik-titik persamaannya sebagaimana pendapat yang dikemukakan Lieberman (dalam Saud, 2009: 9). Benang merah karakteristik semua jenis profesi berikut ini.

1. *A unique, definite, and essential service*

   Profesi itu adalah suatu genre layanan atau jabatan yang khusus yang memiliki perbedaan dengan genre aktivitas atau layanan lainnya. Selain itu, profesi juga memiliki kejelasan perbatasan ruang lingkup bagian pekerjaannya walaupun dimungkinkan memiliki titik persinggungan dengan bagian pekerjaan lain. Kemudian, profesi juga suatu jabatan atau layanan yang sangat urgen karena pihak pelanggan sangat membutuhkan jasa yang diberikannya, sementara pihak pelanggan tersebut tidak mempunyai ilmu, kecakapan, dan keahlian untuk melaksanakan untuk dirinya.

2. *An emphasis upon intellectual technique in performing its service*

   Layanan tersebut sangat membutuhkan keahlian "*performance*" cerdik cendekia yang memiliki perbedaan dengan kecakapan atau aktivitas yang bersifat teknis. Walaupun layanan profesi mungkin menggunakan sarana teknis dalam penerapan layanannya, seperti seorang insinyur contohnya mempergunakan peralatan mesin, tetapi mekanisme penerapannya membutuhkan landasan konseptual dan teoretis.

3. *A long period of specialized training*

   Untuk mendapatkan aneksasi dan kebisaan cerdik cendekia (cakrawala; kompetensi; keterampilan) serta perilaku profesional ini, individu akan membutuhkan masa yang agak panjang dalam meraih persyaratan profesi paripurna umumnya yang setidaknya mencapai lebih kurang lima tahun masanya dan adanya kepandaian penerapan sampai teraihnya suatu taraf otonomi secara utuh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bimbingan profesi ini umumnya dilaksanakan di universitas atau sederajat dengan mekanisme kaderisasi hingga tenggang masa spesifik dalam asuhan anggota yang berpengalaman.

4. *A broad range of autonomy for both the individual practitioners and the occupational group as a whole*

   Secara teknis, *performance* layanan itu amat teliti sehingga asosiasi profesi membuatkan lisensi bahwa personelnya dinilai memiliki kemampuan untuk melaksanakan aktivitas layanan ini secara mandiri, apa yang semestinya dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya, siapa yang semestinya melakukan perizinan dan perlisensian untuk melakukan kegiatan tersebut. Tiap anggota dalam lingkup asosiasi pada dasarnya cukup otonom dari kontrol dan secara lantas tiap anggota melaksanakan praktiknya. Jika menemui suatu perkara yang tidak mampu ditangani, tiap anggota mengajukan perujukan (*referral*) pada pihak lain yang dinilai mampu menangani atau memiliki kewenangan lebih atau diajukan pada suatu panel atau konferensi kasus (*case conference*).

5. *An acceptance by the practitioners of broad personal responsibility for judgments made and acts performed within the scope of professional autonomy*

   Imbas dari kebebasan yang diemban oleh individu praktisi profesional itu, berarti juga ia menanggung responsibilitas personalnya secara utuh. Apa pun yang terjadi, seperti malapraktik dokter karena kesalahan diagnosis atau melakukan tindakan yang keliru atas pasien atau seorang guru yang salah dalam menyelesaikan persoalan muridnya, hal tersebut wajib menjadi tanggung jawabnya serta tidak mengambinghitamkan kesalahannya kepada orang lain.

6. *An emphasis upon the service to be rendered, rather than the economic gain to the practitioners, as the basis for the organization and performance of the social service delegated to the occupational group*

   Melihat layanan profesional tersebut adalah perkara yang sangat urgen bagi publik yang membutuhkannya, mestinya kerja layanan tersebut berfokus pada kebutuhan layanan dalam memenuhi kepentingan itu, ketimbang untuk kebutuhan pemerolehan kompensasi kebendaan yang

bakal diperolehnya. Hal tersebut bukan dimaksudkan bahwa layanan profesional tidak diperbolehkan untuk mendapatkan kompensasi yang pantas. Terlebih itu, jika suatu keadaan membutuhkan atau menuntutnya, individu profesional tersebut semestinya tidak menolak untuk melakukan layanan tanpa kompensasi apa pun.

7. *A comprehensive self-governing organization of practitioners*

   Melihat layanan tersebut sangat bersifat teknis, publik mengetahui bahwa layanan seperti tersebut hanya dimungkinkan untuk dilaksanakan penyelesaiannya oleh orang-orang yang berkemampuan saja. Karena publik umum tidak berkemampuan, asosiasi para praktisi tersebut adalah satu-satunya lembaga yang melakukan fungsi kepengawasan bagi anggotanya dengan melakukan kontrol atas personelnya sejak pendaftaran dan melakukan hukuman jika dibutuhkan atas anggota yang melaksanakan kesalahan dan pelanggaran terhadap kode etik.

8. *A code of ethics which has been clarified and interpreted at ambiguous and doubtful points by concrete cases*

   Kebebasan diberikan oleh organisasi profesi kepada para personelnya dengan dilakukan secara sadar dan beriktikad, baik pada organisasi maupun pada individu personelnya untuk mengawasi tindakannya sendiri. Karena organisasi dan sekaligus juga personelnya harus melakukan kepengawasan secara mandiri, seharusnya para anggota bersikap relevan dengan kewajiban dan tuntutan moral, baik terhadap pelanggan maupun publik. Dengan ini, kode etika yang telah disetujui secara bersama-sama menjadi pembimbing hati nurani dan pedoman dalam menjalankan profesi dan berperilaku.

C. Etika Profesi

1. Pengertian Etika

Secara etimologi, istilah etika bersumber dari bahasa Yunani, yakni "*ethos*" yang mempunyai pengertian watak, akhlak, perasaan, sikap, atau cara berpikir. Etika dapat juga maknai dengan adat istiadat atau kebiasaan yang merujuk pada sikap manusia, yakni perilaku yang dinilai salah atau

benar. Dalam bahasa Arab, dikenal dengan istilah akhlak yang memiliki pengertian budi pekerti (Idri, 2015: 323).

Pengertian umum etika tercantum dalam KBBI yang mengartikan etika sebagai (1) pengetahuan mengenai apa yang buruk dan apa yang baik, dan mengenai kewajiban dan hak moral (akhlak); (2) sekumpulan asas atau nilai mengenai akhlak; (3) nilai tentang salah dan benar yang diyakini oleh suatu kelompok atau publik.

Menurut Bertens (via Zuriah, 2008: 17), etika diartikan dengan pengetahuan yang membahas adat kebiasaan, termasuk juga di dalamnya moral yang terkandung nilai dan norma yang merupakan pedoman hidup individu atau segolongan individu dalam mengatur perilakunya.

Etika adalah cabang ilmu filsafat yang mengenai nilai dan norma, moral yang memiliki aturan dalam hubungan tingkah laku manusia, baik sebagai personal maupun sebagai golongan. Dalam pengertian ini, etika yang dipergunakan sebagai asas pegangan manusia dalam tingkah lakunya bisa dikelompokkan dalam interpretasi refleksi aplikatif dan refleksi kritis. **Refleksi aplikatif** terhadap norma dan moral difokuskan pada cara penerapan dan sosialisasi dalam dinamika kehidupan dan interaksi antar manusia yang cenderung terjadi perubahan. **Refleksi kritis** terhadap norma dan moral ditujukan pada usaha manusia dalam menilai filosofis etika tingkah laku yang relevan dengan perkembangan fenomena perubahan yang bersifat mendasar dan bersifat dinamis mengenai kehidupan interaksi antarmanusia dan atas lingkungannya (Fauzi, 2018: 11).

Dari definisi-definisi para pakar, walaupun beberapa definisi etika dikemukakan dalam ungkapan yang berlainan, namun sejatinya antara satu dan lainnya lengkap-melengkapi untuk meraih keinginan yang dituju yang mencakup pelbagai unsur, yakni mengenai baik atau buruk, mengenai apa dan bagaimana perilaku dan keinginan manusia, terkandung beberapa nilai dan norma sebagai aturan hidup dalam keseharian pergaulan manusia (Fauzi, 2018: 10). Etika lebih menekankan pada tata aturan atau norma yang disepakati bersama oleh suatu masyarakat dalam hal sikap dan sifat yang berpedoman kepada kitab suci atau aturan baku terstandar. Etika bersifat mengikat terhadap individu agar tetap berjalan pada jalur yang benar dan tepat.

Dari pembahasan definisi-definisi tentang etika, Keraf (1991: 23) membaginya dalam 3 klasifikasi genre pengertian, seperti berikut ini.

a. Etika dianggap sebagai cabang filsafat distingtif mengenai nilai-nilai baik dan buruk atas tingkah laku manusia.
b. Etika dianggap sebagai ilmu pengetahuan mengenai baik-buruknya tingkah laku manusia dalam pergaulannya. Pengertian ini tidak memandang realita bahwa terdapat aneka ragam norma karena terdapat perbedaan masa dan ruang, akhirnya etika merupakan ilmu yang deskriptif-sosiologik.
c. Etika dianggap sebagai ilmu pengetahuan normatif-evaluatif yang melakukan penilaian baik-buruknya atas tingkah laku manusia. Dalam konteks ini, fakta tidak ditunjukkan, hanya pemberitaan, anjuran, dan refleksi. Pengertian etika ini bersifat informatif-direktif-reflektif.

Dari definisi-definisi etika, menurut Tas'adi (2016: 193), bisa pula dipahami dengan etika yang berkaitan dengan 4 perkara berikut ini.

a. Secara objek pembahasan, etika berusaha untuk membicarakan perilaku oleh manusia.
b. Secara sumber, etika berasal dari akal budi atau filsafat. Akibat keterbatasannya, etika bersifat dinamis, mempunyai kelemahan, keunggulan, dan lain-lain. Di samping itu, etika dapat dimanfaatkan oleh ilmu yang membicarakan tingkah laku manusia, misalnya antropologi, psikologi, dan sosiologi.
c. Secara fungsi, etika berperan sebagai alat penilaian, penentuan, dan penetapan atas suatu perilaku manusia, yakni apakah tingkah laku itu dapat dianggap baik, buruk, mulia, terhormat, hina, dan lainnya. Jadi, etika itu berfungsi sebagai konsepsi atas perbuatan-perbuatan manusia. Etika lebih merujuk pada studi sistem nilai.
d. Secara sifat, etika itu dinamis karena dapat mengalami perubahan seiring perubahan dan perkembangan waktu.

Saondi (2010) menjelaskan bahwa terdapat dua etika yang harus dipahami dalam menentukan perilaku manusia, yaitu etika deskriptif dan etika normatif.

a. Etika deskriptif, yaitu etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional antara sikap dan perilaku manusia serta apa yang dikejar manusia dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai.
b. Etika normatif, yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan perilaku ideal yang dimiliki manusia oleh manusia dalam hidup sebagai sesuatu yang bernilai dalam hidup.

Menurut Elmubarok (2013: 27), etika dapat mengalami perkembangan sebagaimana berikut ini.

a. Doktrin moral, yakni doktrin mengenai bagaimana manusia semestinya hidup dan berperilaku supaya terbentuk manusia yang kamil.
b. Moral, yakni sistem nilai atau kesepakatan sosial mengenai semangat, sikap, dan tingkah laku spesifik yang dipandang baik dan buruk.
c. Falsafah moral, yakni falsafah atau logika moral yang menguraikan mengapa suatu tingkah laku dipandang baik, sedangkan perilaku lain tidak.
d. Falsafah moral melahirkan beberapa teori etika.
e. Teori-teori etika, yakni kerangka berpikir mengenai apakah suatu tingkah laku dapat diterima dari susut pandang moral.
f. Asas-asas etika, yakni implementasi teori-teori etika dalam praktik.

Selain etika, dikenal juga dengan moral. Istilah etika dan moral sering digunakan secara bergantian untuk makna yang sama. Kata moral bersumber dari bahasa Latin "*mores*" yang diartikan dengan adat kebiasaan. Moral senantiasa dihubungkan dengan dogma baik dan buruk yang diterima secara umum atau publik. Adat istiadat di masyarakat menjadi patokan dalam penentuan baik buruknya suatu tingkah laku. Moral berkaitan dengan gagasan-gagasan universal mengenai perbuatan manusia, apakah baik atau tidak. Jika dibandingkan etika, istilah moral bersifat khas (lokal) dan etika bersifat universal (Majid, 2011: 8).

2. Etika dalam Islam

Dalam Islam, dimensi etika adalah basis utama yang wajib diperlukan dalam semua genre profesi, seperti kerja optimal, bersendi iman dan takwa, jujur, amanah, kompensasi yang pantas, tidak zalim, mahir, dan profesional,

serta melaksanakan kerja selaras dengan syariat Islam (Idri 2015: 327). Hal ini sesuai dengan hadis Nabi berikut ini.

إنما بعثت لاتمم مكارم الأخلاق

> "*Sesungguhnya aku (Muhammad) diutus untuk menyempurnakan akhlak"* (HR. Al-Baihaqi).

Etika dalam Islam dikenal dengan istilah akhlak. Secara etimologi, akhlak bersumber dari bahasa Arab, yakni "isim mashdar" (bentuk infinitif) dari kata "*al-akhlaqa", "yukhliqu", "ikhlaqan*", sesuai timbangan ("*wazan*") "*tsulasi mazid af'ala", "yuf'ilu-if'alan*" yang berarti "*al-sajiyah*" (perangai), "*atthobi'ah*" (kelakuan, tabiat, watak dasar), "*al-'adat*" (kebiasaan, kelaziman), "*al-maru'ah*" (peradaban yang baik), dan "*al-din*" (agama). Namun, entri kata akhlak dari "*akhlaqa*" terlihat kurang tepat karena "isim masdar" dari kata "*akhlaqa*" bukan akhlak, tetapi "*ikhlaq*". Berkaitan dengan ini, muncul pernyataan bahwa secara bahasa, akhlak adalah "*isim jamid*" atau "*isim ghair mustaq*", yakni isim yang tidak mempunyai entri kata, melainkan kata itu memang seperti itu (Hasibuan, 2017: 29).

Secara terminologi, para pemikir Islam telah mengemukakan pengertian mengenai istilah akhlak yang di antaranya seperti berikut ini.

Menurut (Maskawaih tt: 25), akhlak atau "*khuluq*" adalah kondisi denyut atma yang memotivasi untuk melaksanakan perilaku yang tidak membutuhkan daya pikir.

Menurut Al-Ghazali (tt: 48), akhlak atau "*khuluq*" adalah kondisi atma yang mendorong perilaku dengan lancar yang tidak memerlukan daya pikir dulu.

Menurut Amin (1945: 3), akhlak adalah kehendak yang dibiasakan, diulang-ulang sampai beberapa kali sehingga tanpa berpikir dahulu.

Dari ketiga definisi di atas, dapat dipahami bahwa akhlak adalah kemauan yang lazim dilakukan sehingga individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu perilaku dengan ringan dan tidak berpikir dulu.

Selain akhlak, dikenal juga dengan ilmu akhlak dalam Islam. Beberapa cendekiawan Islam telah mengemukakan beberapa pengertian tentang ilmu akhlak, di antaranya sebagai berikut.

Menurut Al-Mas'udi (dalam Thaib, 1984: 5), ilmu akhlak adalah kaidah-kaidah yang digunakan untuk mengetahui kebaikan hati dan pancaindera; segala macam ilmu yang membahas dan berkaitan dengan akhlak.

Menurut Al-Bustami (Thaib, 1984: 5), ilmu akhlak adalah ilmu mengenai keutamaan dan cara memperolehnya serta mencelupkannya ke dalam pribadi, keniscayaan, dan cara-cara menghindarinya.

Menurut Amin (1969: 63), ilmu akhlak adalah ilmu yang mengurai makna baik dan buruk, mengurai apa yang semestinya dilakukan dalam hubungan kemasyarakatan, mengurai arah yang hendak diraih dan cara yang semestinya ditempuh dalam kegiatannya.

Dari bermacam pengertian tentang ilmu akhlak, menurut Burhanudin (2001: 42), dapat dipahami bahwa ilmu akhlak mengandung hal-hal berikut ini.

a. Penjelasan tentang pengertian kebaikan dan keutamaan, kebersihan hati dan keburukannya, serta cara-cara menyikapinya.
b. Penjelasan tentang cara pergaulan yang sebaiknya dilakukan antarsesama.
c. Penjelasan tentang tujuan yang seharusnya dicapai dalam tindakan manusia.
d. Penjelasan tentang jalan yang pantas dilalui dalam segala aktivitas manusia.

Dalam etika Islam, terdapat komposisi evaluasi terhadap perbuatan yang dipandang baik atau perbuatan dipandang buruk (Fauzi, 2018: 13) sebagaimana uraian berikut.

a. Perbuatan Dipandang Baik

Perbuatan baik berkaitan dengan segala tindakan yang dimotivasi oleh kemauan pemikiran dan kalbu dalam melaksanakan titah Allah Swt. dan terdorong untuk melaksanakan seruan-Nya. Hal tersebut diyakini dan dipahami setelah muncul ketetapan yang termaktub dalam titah hukum fardu dan seruan sunah yang melahirkan ganjaran terhadap orang berperilaku baik tersebut. Perbuatan baik dalam hal ini bisa dilaksanakan seperti kefarduan dalam melaksanakan rukun Islam. Demikian juga perbuatan dalam melaksanakan seruan yang berkategori sunah, seperti melakukan tindakan membantu seseorang yang tertimpa kesusahan, sedekah, infak,

menggerakkan perekonomian masyarakat agar tambah makmur, membentuk lapangan pekerjaan baru untuk menyediakan dan menyelesaikan tingkat pengangguran, membendung polusi, membagi faedah dan layanan optimal, serta membahagiakan khalayak.

b. Perbuatan Dipandang Buruk

Perbuatan buruk berkaitan dengan segala kegiatan yang dicegah oleh Allah karena manusia dalam melaksanakan perbuatan buruk atau hina tersebut termotivasi oleh hawa nafsu dan rayuan setan untuk melaksanakan perilaku dan tindakan buruk atau hina yang akan melahirkan dosa bagi orang tersebut karena menyengsarakan diri sendiri dan orang lain. Contohnya adalah tindakan zalim kepada Allah dengan tidak melakukan syukur nikmat atas apa yang diberikan Allah, dengan melaksanakan tindakan yang menjauhi dari rasa syukur kepada Allah, misalnya zalim terhadap anak didik, kawan, dan lain-lain. Sejatinya, perbuatan buruk atau hina adalah perbuatan yang bisa menyengsarakan diri, pihak lain, dan lingkungan sebagai wujud dari ditentangnya titah dan seruan Allah dan pengingkaran atas aturan atau undang-undang yang ada atau norma dan susila yang menata keharmonisan kehidupan bermasyarakat.

Di dalam filsafat Islam, tindakan baik tersebut disebut sebagai istilah perilaku "*ma'ruf*" karena secara naluri manusia menyadari dan memahami serta mengakui sebagai kebajikan. Secara kodrati, manusia menyadari dan mengakui hal tersebut. Tindakan buruk atau hina disebut dengan perbuatan "*munkar*" karena secara naluri manusia menyadari dan memahami bahwa tindakan tersebut tertolak dan tak berterima oleh akal sehat manusia. Nilai baik atau "*ma'ruf*" dan nilai buruk atau "*munkar*" ini bersifat umum karena relevan dengan titah Allah pada manusia untuk melaksanakan tindakan "*ma'ruf*" dan menjauhi tindakan "*munkar*".

ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر, وأولئك هم المفلحون.

"*Dan hendaklah ada di antara kamu sekelompok umat yang menyeru kepada kebaikan (al-khayr') menyuruh kepada yang ma'ruf dan yang mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang berjaya*." (Q.S. Ali Imran: 104).

Jika dilihat dari filsafat, etika Islam sejatinya berdasar pada logika pengetahuan dan agama untuk mengukur suatu perbuatan manusia. Fondasi pengukuran tersebut dalam praktik kehidupan bermasyarakat sering kali ditemukan adanya penilaian baik-buruk dipertegas dengan penjelasan dan penalaran pengetahuan dan agama. Lebih dari itu, fakta menyebutkan dalam sejarah peradaban manusia bahwa fondasi kebenaran agama yang telah lama termaktub dalam al-Quran dapat dibuktikan secara pengetahuan oleh pergolakan sejarah dalam menemukan kebenaran yang dilakukan umat manusia (Fauzi, 2018: 13).

3. Urgensi Etika dalam Profesi

Dalam kaitannya dengan profesi, etika memiliki peranan penting. Peranan etika dalam profesi itu adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017: 41).

a. Nilai-nilai etika itu dimiliki oleh setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang terkecil, yakni keluarga hingga pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika itu, suatu kelompok diharapkan untuk memiliki tata nilai dalam menata kehidupan bermasyarakat.
b. Salah satu kelompok masyarakat yang memiliki nilai-nilai yang menjadi fondasi dalam interaksi, baik pergaulan dengan rekan sekelompok maupun pergaulan dengan pihak lain, yakni masyarakat profesional. Kelompok ini memiliki tata nilai yang mengatur dan termaktub secara tertulis, yakni kode etik profesi, dan menjadi pedoman para personelnya.
c. Perhatian publik bertambah kritis saat tindakan minoritas para personel profesi yang tidak berdasarkan pada nilai-nilai interaksi yang telah disetujui bersama-sama yang termaktub dalam kode etik profesi sehingga muncul penurunan etik pada publik profesi tersebut.

Menurut Hasibuan (2017: 40), etika yang berlaku umum untuk setiap profesi harus memenuhi beberapa prinsip dasar. Prinsip-prinsip itu sebagai berikut.

a. Bertanggung jawab. Prinsip ini mengharuskan responsibilitas atas penyelenggaraan kerja tersebut, hasil, dan pengaruh dari profesi tersebut untuk kehidupan publik.

b. Berkeadilan. Prinsip ini mengharuskan adanya pemberian pada yang berhak.
c. Bebas. Prinsip ini mengharuskan supaya pelaku profesional mempunyai otonom dalam melaksanakan profesi.

Tujuan adalah suatu hal yang diharapkan, baik personal maupun golongan. Tujuan etika yang diinginkan adalah tujuan akhir dari setiap kegiatan manusia dalam hidup dan kehidupannya, yakni untuk melahirkan kebahagiaan. Tujuan pokok etika adalah mencari, memutuskan, membatasi, dan membenarkan kewajiban, hak, harapan moral dari individu dan publiknya, baik khalayak pada lazimnya, terlebih khalayak profesi (Rahmaniyah, 2009: 62).

Saondi menjelaskan bahwa kode etik dirumuskan dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi profesi tersebut. Dalam konteks ini, etika berperan sebagai alat penilaian, penentuan, dan penetapan atas suatu tindakan yang dilaksanakan oleh manusia, yakni apakah tindakan itu dipandang baik, buruk, mulia, terhormat, hina, dan sebagainya. Oleh karenanya, etika itu berfungsi sebagai konseptor atas beberapa tindakan yang dilakukan oleh manusia. Etika lebih merujuk pada studi sistem nilai-nilai yang berlaku. Etika berperan untuk menolong manusia menemukan orientasi secara kritis dalam menghadapi moralitas yang serba ambigu (Rahmaniyah, 2009: 64).

Allah membekali manusia sejak usia dini dengan seperangkat potensi yang tersimpan dalam dirinya berupa beberapa kemampuan, di antaranya kemampuan perkembangan moral dan etika, perkembangan pribadi, sosial dan kemasyarakatan. Potensi yang ada sejak usia dini tersebut hendaknya segera ditangkap oleh orang tua dan guru yang selanjutnya distimulasi dan dikembangkan ke arah yang positif. Jika sejak usia dini anak distimulasi dengan pendidikan yang tepat, maka mereka akan tumbuh menjadi insan yang bermoral, bermartabat, berkarakter, serta menjadi manusia kamil yang mulia dalam kehidupannya sesuai kodratnya.

Perkembangan moral dan etika pada diri anak usia dini diarahkan dengan pengenalan terhadap kehidupan pribadi yang berhubungan dengan orang lain; mengenal dan menghargai perbedaan di lingkungan tempat tinggal anak; mengenalkan bermain peran jenis (*role play of gender*) dan

bermain peran orang lain; dan mengembangkan kesadaran hak serta tanggung jawabnya.

D. Ragam Profesi

Penduduk usia kerja di Indonesia memiliki pekerjaan dalam berbagai genre profesi yang sangat beragam genre dan variannya. Dalam konteks ini, Badan Pusat Statistik mengelompokkan jenis pekerjaan tersebut. Salah satu dari kelompok itu adalah SDM profesional. SDM profesional itu menurut (BPS, 2002: xiv), meliputi genre profesi yang pekerjaan pokoknya membutuhkan keahlian dan keterampilan profesional taraf canggih dalam bidang IPA dan IPH, atau IPS dan kemanusiaan. Pekerjaan pokoknya terdiri atas mengembangkan ilmu pengetahuan yang dipunyai, mengimplementasikan konsep dan teori ilmu pengetahuan dan kesenian untuk mengatasi persoalan, dan mengajar dengan mempersiapkan materi secara tersistem. Perincian jenis pekerjaan pada kelompok tenaga profesional berikut ini.

1. Peneliti ilmu pengetahuan alam, matematika, dan teknik
    a. Peneliti fisika, kimia, dan peneliti lain sejenis: pakar fisika dan astronomi; pakar meteorologi; pakar kimia; pakar geologi, geofisika, dan pakar sejenis.
    b. Ahli matematika, statistika, dan ahli lain sejenis: pakar matematika, aktuaris; pakar statistika.
    c. Ahli komputer: perancang dan analis sistem komputer; programer; pakar komputer dan pakar sejenis.
    d. Arsitek, ahli teknik, dan ahli lain sejenis: arsitek, perancang tata kota dan sistem lalu lintas; pakar teknik sipil; pakar teknik listrik; pakar teknik elektronika dan telekomunikasi; pakar teknik mesin; pakar teknik kimia; pakar teknik pertambangan, metalurgi, dan ahli lain sejenis; pakar survei tanah dan kartografi, serta ahli lain sejenis.
2. Peneliti ilmu pengetahuan hayat dan kesehatan
    a. Peneliti ilmu pengetahuan hayat: pakar biologi, botani, zoologi, dan ahli lain sejenis; pakar farmakologi, patologi, dan ahli lain sejenis; pakar agronomi dan ahli lain sejenis; peneliti peternakan.

b. Ahli kesehatan: dokter; dokter gigi; dokter hewan; apoteker; perawat ahli; bidan ahli; pakar kesehatan lain

3. Peneliti ilmu pengetahuan sosial dan peneliti lain yang sejenis: pakar ekonomi; pakar sosiologi, antropologi, dan ahli lain sejenis; pakar sejarah, ahli ilmu politik, dan ahli filsafat; pakar bahasa, penerjemah, dan ahli interpretasi bahasa; pakar psikologi; pekerja sosial.
4. Pengajar: pengajar pendidikan tinggi (universitas dan akademi); pengajar SMP dan pengajar SMA; pengajar SD dan prasekolah; pengajar pendidikan luar sekolah; pengajar pendidikan luar biasa; pengajar lainnya (pakar metode pendidikan, penilik sekolah, pengajar lainnya)
5. Pakar hukum: pengacara; hakim; jaksa; notaris dan ahli hukum lainnya.
6. Pakar usaha: akuntan, pakar manajemen kepegawaian dan jabatan; pakar perusahaan dan ahli lain sejenis.
7. Tenaga profesional lainnya
   a. Pakar kearsipan, perpustakaan, dan ahli informasi lain: pakar kearsipan dan kurator; pakar perpustakaan dan ahli informasi lainnya.
   b. Penulis dan seniman kreatif atau seniman pertunjukan: pengarang, penulis, dan kritikus; wartawan; pemahat, pelukis, dan seniman lain sejenis; penggubah, musikus, dan penyanyi (kecuali penyanyi jalanan); pencipta tari dan penari (kecuali penari kelab malam); dalang, penabuh gamelan, dan seniman lain sejenis; sutradara dan seniman film serta seniman pertunjukan.
   c. Tenaga bidang keagamaan: ulama dan tenaga lain sejenis; pendeta Kristen dan tenaga lain sejenis; pastor dan tenaga lain sejenis; Bhiksu dan tenaga lain sejenis; pendeta Hindu dan tenaga lain sejenis.

Di samping jenis pekerjaan dalam kelompok tenaga profesional, Badan Pusat Statistik juga menyatakan jenis pekerjaan dalam kelompok teknisi dan asisten tenaga profesional. Teknisi dan asisten tenaga profesional itu menurut (BPS, 2002: xiv), mencakup jenis profesi yang kerja pokoknya membutuhkan ilmu pengetahuan teknik dan pengalaman dalam satu atau lebih bidang dari bidang IPA dan IPH, atau IPS dan kemanusiaan. Kerja utamanya meliputi mengatasi kerjaan yang bersifat teknis yang berkaitan

dengan implementasi konsep dan metode penerapan dalam bidang itu dan dalam pengajaran pada taraf bimbingan tertentu. Rincian jenis pekerjaan pada kelompok teknisi dan asisten tenaga profesional berikut ini.

1. Asisten ahli ilmu pengetahuan alam dan teknik
    a. Teknisi ilmu pengetahuan alam dan teknik: teknisi kimia dan ilmu pengetahuan alam; teknisi teknik sipil; teknisi teknik listrik; teknisi teknik elektronika dan telekomunikasi; teknisi teknik mesin; teknisi teknik kimia; teknisi pertambangan dan metalurgi; perancang gambar teknik; teknisi ilmu pengetahuan alam dan teknik lainnya.
    b. Asisten komputer: asisten komputer; operator peralatan komputer; pengawas robot industri.
    c. Operator peralatan optik dan elektronika: operator peralatan perekam foto, gambar, dan suara; operator peralatan penyiaran dan telekomunikasi; operator peralatan medis; operator peralatan optik dan elektronika lainnya.
    d. Teknisi dan pengawas kapal dan pesawat terbang: pakar mesin kapal; nakhoda, perwira kapal, pandu kapal, dan syahbandar; pilot pesawat terbang, navigator, dan asisten lainnya; pengawas lalu lintas udara; teknisi keamanan lalu lintas udara
    e. Pengawas keselamatan dan kualitas: pengawas bangunan dan bahaya kebakaran; pengawas keamanan, kesehatan, dan kualitas.
2. Asisten ahli ilmu pengetahuan hayat dan kesehatan
    a. Teknisi ilmu pengetahuan hayat dan teknisi lainnya: teknisi ilmu pengetahuan hayat; teknisi agronomi dan kehutanan; penasihat pertanian dan kehutanan.
    b. Asisten tenaga kesehatan modern: asisten dokter; tenaga kesehatan lingkungan (saniter); tenaga diet dan gizi; tenaga optometrik dan tenaga optik; asisten dokter gigi; tenaga fisioterapi dan asisten sejenis; asisten dokter hewan; asisten apoteker; perawat; bidan; asisten ahli kesehatan modern lainnya.
    c. Tenaga kesehatan tradisional: tenaga kesehatan tradisional; tabib.
3. Asisten pengajar: asisten pengajar sekolah luar biasa; asisten pengajar lainnya.

4. Asisten ahli keuangan dan penjualan: pedagang surat berharga dan keuangan serta pedagang perantara (pialang); perwakilan asuransi; agen tanah dan bangunan; konsultan dan penyelenggara perjalanan; perwakilan penjualan teknis dan perniagaan; tenaga pembelian; penaksir, penilai harga dan pelelang; asisten ahli keuangan dan penjualan lainnya.
5. Agen jasa usaha dan pialang perdagangan: pialang perdagangan; agen kliring dan pengiriman; agen tenaga kerja dan kontraktor buruh; agen jasa usaha dan pialang perdagangan lainnya.
6. Asisten ahli lainnya
    a. Asisten ahli administrasi: sekretaris administrasi dan asisten sejenis; asisten hukum dan bisnis; pemegang buku; asisten statistik, matematika, dan asisten lainnya; asisten ahli administrasi.
    b. Asisten pegawai pabean, pajak, dan asisten lainnya: inspektur bea cukai dan perbatasan; petugas pajak dan bea cukai; petugas penghitung keuntungan sosial pemerintah; petugas perizinan pemerintah; petugas bea cukai, pajak, asisten ahli lainnya.
    c. Polisi khusus dan pengusut.
    d. Asisten pekerja sosial.
    e. Asisten pekerja seni, pertunjukan, dan olahraga: dekorator dan perancang komersil; penyiar radio, televisi, dan penyiar lainnya; musisi, penyanyi, penari jalanan dan kelab malam; badut, pesulap, pemain akrobat, dan asisten lainnya; atlet, olahragawan, dan asisten lainnya.
    f. Asisten tenaga bidang keagamaan.

Dari perincian di atas, ada banyak jenis pekerjaan dalam kategori profesional. Salah satunya adalah tenaga pengajar atau guru di semua jenjang satuan pendidikan dari prasekolah atau lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sampai pengajar di tingkat universitas atau sederajat. Dengan pengelompokan ini, cukup membuktikan bahwa jabatan guru setara dengan sejumlah profesi lainnya. Guru diakui sebagai tenaga profesional karena dalam menjalankan tugas pokoknya, guru membutuhkan keahlian dan keterampilan profesional tingkat tinggi.

Paparan tersebut di atas juga memperlihatkan bahwa suatu jabatan yang bersifat profesional membutuhkan sejumlah pengetahuan yang secara

sadar wajib ditelaah dan selanjutnya diterapkan untuk kebutuhan publik. Dengan pemahaman ini, diketahui bahwa jabatan profesional amat berlainan dengan jabatan lain karena suatu profesi membutuhkan keahlian dan kecakapan khas dalam melakukan profesinya (Usman, 2005: 14).

BAB II

PROFESI GURU

A. Hakikat Profesi Guru

Penyebutan guru lebih sering digunakan dan lebih populer dalam konteks persekolahan daripada istilah lain, seperti pendidik. Istilah guru dan pendidik dalam masyarakat pada umumnya tidak dibedakan. Secara teoretis, istilah guru dan pendidik memiliki perbedaan. Istilah pendidik dipakai dalam pengertian yang lebih luas daripada guru. Kata guru sering dipergunakan pada kalangan pendidikan formal, sedangkan pendidik dipergunakan di kalangan formal, informal, dan nonformal (Uhbiyati, 1997: 71).

Guru dalam KBBI dimaknai dengan "orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar." Guru menurut Minarti (2013: 107) bersumber dari bahasa Sanskerta yang diartikan dengan 'berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar.' Dalam bahasa Inggris, ditemui sejumlah kata yang semakna dengan guru, yaitu "*teacher*" yang dimaknai dengan 'guru atau pengajar', "*educator*" yang dimaknai dengan 'pendidik atau ahli mendidik', dan "*tutor*" yang dimaknai dengan 'guru pribadi, guru yang mengajar di rumah, atau guru yang memberi les'.

Kata GURU dikenal di masyarakat merupakan akronomi dari seseorang yang di "gugu" dan di "tiru" yang dimaksudkan adalah guru adalah orang yang selalu ditaati dan diikuti (Yamin dan Maisah, 2010). Djamarah (2010) menyatakan bahwa guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan yang dia miliki kepada orang lain yang melaksanakan pembelajaran di tempat-tempat tertentu baik (lembaga pendidikan).

Di dalam khazanah pemikiran Islam, guru mempunyai sejumlah kata, yakni "*ustaz", "mu'allim", "mu`addib*", dan "*murabbi*". Sejumlah kata untuk penyebutan guru tersebut terkait langsung pada istilah dalam dunia pendidikan, yaitu "*ta'lim*", "*ta'dib*", dan "*tarbiyah*". Dalam bahasa Indonesia, di samping istilah guru, dikenal juga dengan pengajar dan pendidik (Marno dan Idris, 2010: 15).

Istilah guru dijumpai dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut UU ini, "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal." Guru dalam persekolahan dikenal juga dengan pendidik atau tenaga pendidik. Pendidik dalam Permendikbud RI Nomor 10 Tahun 2017 tentang Perlindungan bagi Pendidik dan Tenaga Pendidikan adalah guru, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan narasumber teknis.

Menurut Djamarah (2010: 31), guru di kalangan khalayak merupakan individu yang melakukan bimbingan di ruang-ruang spesifik, tidak wajib di institusi pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushala, di rumah dan sebagainya.

Dari pengertian-pengertian di atas, setidaknya dipahami secara umum bahwa guru adalah orang-orang yang bekerja di suatu satuan pendidikan tertentu, baik milik pemerintah maupun bukan (swasta atau masyarakat), yang mendapatkan gaji atau upah karena pekerjaannya atau profesinya tersebut.

Guru adalah sebuah profesi. Ini dibuktikan dengan adanya instrumen yang berkaitan dengan profesi guru. Instrumen yang berkaitan dengan guru adalah suatu tolok ukur dalam menetapkan ciri-ciri suatu profesi (Nasihin, 2008: 3), sebagai berikut.

1. Terdapat kriteria kinerja yang standar dan nyata mengenai profesi guru.
2. Terdapat institusi pendidikan khas yang melahirkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang standar, mencukupi, dan bertanggung jawab agar ilmu pengetahuan yang mendasari profesi tersebut dapat berkembang.
3. Terdapat organisasi profesi yang menampung para pelaksananya untuk melindungi dan mengupayakan eksistensi dan kesejahteraannya.
4. Terdapat etika dan kode etik yang menata perbuatan etik para pelaksananya dalam melayani klien bimbingannya.
5. Terdapat sistem kompensasi atas servis pelayanannya yang sepatutnya dan standar.
6. Terdapat penghormatan publik (profesional, penguasa, dan masyarakat awam) bahwa kegiatan tersebut sebagai suatu profesi.
7. Terdapat proteksi hukum atas suatu profesi.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan bahwa guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karier; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas.

Guru adalah jabatan profesional. Keterangan ini tercantum dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Dalam UU ini juga, dinyatakan bahwa "profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi." Di dalam UU tersebut juga dijelaskan bahwa kualifikasi akademik guru harus dibuktikan melalui penguasaan guru terhadap empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Guru profesional harus memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan, sebagai manusia Pancasila sejati, memiliki kepribadian dan karakter yang mencerminkan sebagai warga negara yang patuh dan taat terhadap tata aturan perundangan yang berlaku di Negara

Kesatuan Republik Indonesia, memiliki mental yang sehat serta fisik yang kondusif untuk melakukan proses kegiatan belajar mengajar.

Dalam perundang-undangan, guru dinyatakan dengan istilah pendidik yang dapat dimaknai dengan individu yang cukup umur yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan bantuan pada anak dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kematangan dan berdikari dalam melaksanakan darmanya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. Dinyatakan juga bahwa pendidik adalah individu yang cukup matang yang mempunyai tanggung jawab dalam melakukan pendidikan dan pertolongan kepada anak dalam perkembangan jasmani dan rohaninya (Ihsan dan Ihsan, 2001: 93).

Tugas utama guru adalah mengajar. Mengajar merupakan pekerjaan karier profesional karena pekerjaan ini harus membutuhkan kemampuan dan keahlian dalam membangun interaksi yang baik antara guru dan peserta didik. Untuk itu, agar guru benar-benar berkecimpung dan memiliki kesetiaan dalam tugasnya, dibutuhkan kesejahteraan yang cukup bagi dirinya (Johnson dan Birkeland, 2003: 583).

Jelaslah bahwa profesi guru itu adalah profesi profesional dan sebagai profesi profesional, pelakunya wajib mencukupi persyaratan spesifik. Oleh karena itu, profesi guru tersebut harus memenuhi standar pekerjaan profesional, yakni menyangkut aktivitas intelektual, memiliki disiplin ilmu yang spesifik, membutuhkan bekal yang cukup panjang untuk memegangnya, membutuhkan *training* dalam kerja yang terus-menerus, profesi hidup dan memiliki tanda kewargaan profesi yang tetap, menetapkan standar pelayanan, menitikberatkan pelayanan, memiliki organisasi profesional, dan memiliki kode etik yang dipatuhi oleh personelnya (Soetjipto dan Kosasi, 1994: 37).

Kaitannya dengan guru PAUD, pernyataan yang menegaskan bahwa guru PAUD adalah guru profesional termuat dalam Permendikbud RI Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini yang menyatakan bahwa "pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan."

Menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 1.16), siapa pun yang menangani anak usia dini masuk dalam profesi PAUD. Profesi pendidik anak usia dini dijelaskan sebagai status pekerjaan yang mempunyai penghasilan

memadai, mempunyai wawasan pengetahuan dan menunjukkan kinerja dengan kualitas yang tinggi. Dengan ini, 3 (tiga) ciri khas yang esensial bagi jabatan guru PAUD, adalah seperti berikut ini.

1. Memiliki penghasilan yang mencukupi. Guru PAUD mempunyai ilmu dan tindakan yang profesional sehingga memiliki keterkaitan bahwa guru itu memperoleh imbalan yang mencukupi.
2. Mempunyai ilmu mengenai semua hal yang menjadi tanggung jawabnya sebagai individu pakar sehingga haluan yang digariskan dapat teraih secara mengena.
3. Menunjukkan kinerja dengan mutu yang baik. Guru PAUD yang profesional memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan ilmunya dan kecakapannya dalam penerapan sehari-harinya.

Guru profesional hakikatnya adalah seorang guru yang menjadikan dirinya sibuk untuk melayani, merasa bahagia dan memiliki kepuasan tersendiri dalam hati ketika dapat memberikan *service* kepada anak didik. Di bidang pendidikan seorang guru hendaknya memilik sikap yang terangkum dalam kata *SERVICE* untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Menurut Tasmara yang dikutip oleh Rimang menguraikan kata *SERVICE* sebagai berikut: 1) *S – Self awareness and self esteem,* yaitu kemampuan guru dalam menanamkan sikap kesadaran diri artinya bahwa sikap melayani merupakan bagian dari misi mulia seorang guru dan hendaknya terus menjaga *self esteem* (martabat) untuk dirinya sendiri dan kepada orang lain atau anak didik; 2) *E- Emphaty and enthusiasm,* yaitu sikap antusias dari guru ketika mengajar akan memberikan dampak psikologis yang luar biasa bagi anak didik yang dilayani. Ketika kita memperlakukan dan memperhatikan orang lain dengan penuh rasa hormat dan hangat, tentunya mereka akan membalas dengan hal yang serupa dan sepenuh hati, rasa empati dimulai dengan cara mengerti dan memahami orang lain terlebih dahulu. 3) *R- Reform and recover,* yaitu seorang guru harus berusaha lebih baik dan terus memperbaiki dengan sigap dan cekatan setiap masukan dan keluhan yang dapat merusak pelayanan. 4) *V- Victory and vision,* yaitu seorang guru harus mempunyai pandangan jauh ke depan guna melakukan perubahan, perbaikan dan peningkatan mutu layanan pendidikan. 5) *I- Initiatif, impresive, and improvment* maknanya bahwa seorang guru memberikan pelayanan yang

menarik perhatian anak didik dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan pelayanan. 6) *C- Care, cooperativeness, and communication,* yaitu seorang guru harus senantiasa memberikan perhatian yang mendalam; senantiasa menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai kerja sama; selalu menjalin komunikasi yang efektif antara orang tua, teman sejawat, dan anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan. 7) *E- Evaluation and empowerment,* yaitu seorang guru hendaknya selalu melakukan evaluasi diri, perenungan diri, dan usaha pemberdayaan potensi dan aset yang ada dalam dirinya dan orang lain.

Tatty S.B. Amrana yang kembali dikutip oleh Rimang bahwa guru profesional memerlukan beberapa hal yang terangkum dalam akronim KASAH, yaitu *Knowledge, Ability, Skill, Attitude,* dan *Habit.* Dari akronim tersebut dijelaskan bahwa *Knowledge* (pengetahuan) seorang guru harus terus diasah supaya tidak tumpul dan guru harus terus menambah serta meningkatkan pengetahuannya seiring perkembangan zaman agar senantiasa dapat menjadi rujukan pada anak didiknya dan mendampingi anak didiknya, terus meningkatkan kompetensi diri agar tidak tenggelam dalam ketertinggalan dan kebodohan, memperluas wacana dan pola pikir sehingga mampu menjadi *problem solver* setiap permasalahan yang dihadapi anak didiknya secara arif dan bijaksana. *Ability* (kemampuan), yaitu seorang guru hendaknya senantiasa memiliki kemampuan yang kuat dan selalu mempertimbangkan segala sesuatu dengan perspektif analisis SWOT. Dengan analisis SWOT ini guru dapat menyelesaikan dan mengantisipasi masalah yang dihadapi dan memperkirakan perubahan yang ada. *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam proses belajar mengajar, pengelolaan kelas, perencana, pembimbing, pengatur lingkungan, ekspeditur, supervisor, motivator, konselor, dan pelaksana. *Attitude* (sikap diri) seorang guru merupakan sosok yang senantiasa digugu dan ditiru, menjadi teladan atas segala sikap, perilaku dan tutur katanya sehingga seorang guru hendaknya senantiasa menjaga akhlak terpujinya. *Habit* (kebiasaan), yaitu kebiasaan yang kecil dan sederhana dari seorang guru yang memiliki dampak besar, misalnya senyuman seorang guru sangat menjadikan psikologis anak didiknya damai, tenang, dan bahagia, kebiasaan guru dalam menegur anak didiknya, kebiasaan guru ketika membantu dan mendampingi anak didiknya saat menghadapi kesulitan atau permasalahan.

Ketika kebiasaan positif guru mampu menimbulkan rasa cinta anak didik terhadapnya, maka atmosfer pembelajaran akan terbangun kondusif dan anak didik akan mudah menyerap ilmu yang disampaikannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Profesionalisme Guru

Jabatan atau profesi guru, telah ada yang berusaha untuk membuat standar profesionalismenya, seperti "*National Education Association* (NEA)" yang mengemukakan standar berikut ini (Fauzi, 2018: 53).

1. Profesi yang mengaitkan aktivitas cerdik cendekia

   Profesi guru mencukupi standar karena mengajar mengaitkan usaha-usaha yang sangat menonjolkan aktivitas cerdik cendekia. Aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh personel profesi adalah pangkal bagi bekal dari segala aktivitas profesional yang lain. Oleh sebab itu, tidak mengherankan bahwa mengajar dikenal juga dengan ibu dari semua profesi.
2. Profesi yang melibatkan disiplin ilmu yang spesifik

   Segala profesi memiliki ilmu yang membedakan personelnya dengan orang umum dan dimungkinkan adanya kontrol mengenai profesinya. Personel-personel suatu jabatan memiliki penguasaan bidang pengetahuan yang membentuk kemahirannya dan mengayomi publik dari pelanggaran yang bukan terlatih dan sekelompok orang yang hendak mengejar profit.

   Terdapat dua pendapat tentang mengajar. Orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan berpendapat bahwa mengajar telah meningkatkan secara nyata bidang spesifik yang amat urgen dalam membekali guru yang berhak. Di lain pihak, terdapat orang yang mengatakan bahwa mengajar belum memiliki disiplin ilmu spesifik yang diuraikan secara saintifik. Golongan pertama mempercayai bahwa mengajar adalah suatu sains ("*science*") dan golongan kedua berpendapat bahwa mengajar adalah suatu kiat/seni ("*art*"). Namun, Tulisan di "*Encyclopedia of Educational Research*" membuktikan bahwa profesi mengajar telah secara mendalam meningkatkan disiplin ilmu spesifiknya.

3. Profesi yang membutuhkan pembekalan profesional yang cukup panjang jika dibandingkan dengan kegiatan yang hanya membutuhkan "*training*" semata

   Pembekalan profesional yang panjang sangat diperlukan untuk membimbing guru yang berhak. Konsepsi ini menunjukkan kewajiban untuk mencukupi kurikulum universitas atau sederajat, yang terdiri atas didikan umum, profesional, dan spesifik, setidak-tidaknya empat tahun untuk guru "junior" S1 di LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) atau pendidikan persiapan profesional di LPTK setidaknya setahun setelah mendapat gelar akademik S1 di perguruan tinggi non-LPTK.

4. Profesi yang membutuhkan "*training*" dalam jabatan yang berkelanjutan

   Profesi guru cenderung memperlihatkan kejelasan yang nyata sebagai profesi profesional karena nyaris tiap tahun guru menyelenggarakan pelbagai aktivitas "*training*" profesional, baik yang ada angka kreditnya maupun tidak. Lebih dari itu, saat ini beraneka macam bimbingan profesional lanjut ditempuh para guru dalam menyamakan dirinya dengan persyaratan yang telah ditentukan.

5. Profesi yang menjamin penghidupan dan kewargaan profesi yang tetap

   Profesi guru sebagai karier permanen adalah segi kelemahan yang membuktikan bahwa mengajar merupakan profesi profesional. Selanjutnya, guru pemula ini alih profesi lain, yang dipandang lebih menjamin keuntungan. Namun, di Indonesia tampaknya tidak begitu banyak guru yang alih profesi lain, sekalipun bukan dimaknai juga bahwa profesi guru di Indonesia memiliki penghasilan yang gemilang. Saat ini, perhatian negara terhadap profesi guru cukup menggembirakan karena ada tunjangan profesi di samping mendapat gaji tersendiri dari pemerintah bagi ASN atau dari penyelenggara pendidikan (yayasan) bagi guru non-ASN.

6. Profesi yang menetapkan kriteria tersendiri

   Karena profesi guru melibatkan kepentingan hidup khalayak, kriteria utama untuk profesi guru sering tidak dibuat oleh personel profesi sendiri, khususnya di Indonesia. Kriteria utama profesi guru masih banyak ditata oleh pemerintah atau pihak lain (yayasan) yang mempergunakan tenaga guru itu, seperti organisasi profesi guru dan

yayasan pendidikan swasta. Padahal, mayoritas profesi memiliki tolok ukur dan kriteria yang sama untuk memastikan kompetensi limit bawah yang diwajibkan. Profesi guru tidak seperti itu. Guru masih memperkenankan orang tua, kepala sekolah, pejabat kantor wilayah, atau masyarakat untuk menilai apa yang semestinya dilaksanakan oleh guru. Kebebasan profesional tidak dimaknai dengan tidak adanya sama sekali pengawasan atas profesional. Pengawasan yang membutuhkan kemampuan teknis yang cuma dapat dilaksanakan oleh pihak-pihak yang memiliki kompetensi profesional dalam perkara itu.

7. Profesi yang lebih memusatkan pelayanan di atas kepentingan individu

   Profesi guru adalah profesi yang memiliki nilai sosial yang tinggi, tidak ada keraguan terhadap hal ini. Guru yang kompeten akan amat berperan dalam memengaruhi kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat. Profesi guru telah populer secara umum sebagai suatu pekerjaan yang personelnya terdorong oleh kehendak untuk menolong individu lain, bukan karena profit semata. Mayoritas guru memutuskan profesi ini bersendikan apa yang dipandang baik olehnya, yaitu memperoleh kebahagiaan batin daripada kesenangan lahir berupa keuntungan. Hanya saja, tidak dipahami bahwa guru tidak ada kompensasi dan jangan terlalu berharap akan mendapat kekayaan yang berlebih saat memutuskan profesi guru menjadi pilihan.

8. Profesi yang memiliki asosiasi profesional yang kokoh dan terikat kuat

   Segala profesi memiliki organisasi profesional yang mapan untuk dapat menampung arah kolektif dan mengayomi personelnya. Dalam sejumlah hal, profesi guru telah mencukupi standar ini walaupun belum sempurna. Di Indonesia, terdapat Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai penampung semua guru dari guru anak usia dini tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) hingga guru sekolah lanjutan tingkat atas. Terdapat juga Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sebagai penampung semua sarjana pendidikan. Selain itu, terdapat pula kelompok guru mata pelajaran sejenis, baik pada tingkat cabang maupun tingkat pusat, sekalipun belum terjalin erat dengan organisasi profesionalnya, semisal PGRI.

Kejelasan guru sebagai suatu profesi telah dinyatakan oleh Presiden Republik Indonesia dalam deklarasi "guru sebagai profesi" pada Tanggal 2 Desember 2004. Dipertegas dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa "guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional khususnya pada jalur formal untuk jenjang pendidikan anak usia dini. Bahkan, dinyatakan bahwa pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik." Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 1.14).

Guru profesional menurut Usman (2005: 15), adalah individu yang mempunyai kompetensi dan kemahiran spesifik dalam bidang keguruan sehingga ia memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru secara maksimal. Dengan kalimat lain, guru profesional adalah individu yang terbimbing dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Terdidik dan terbiasa bukan hanya pendidikan formal semata, tetapi juga wajib memiliki penguasaan pelbagai strategi atau teknik dalam aktivitas pembelajaran, serta penguasaan dasar-dasar keguruan.

UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa prinsip profesional bagi guru adalah sebagai berikut.

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan bagi guru.

Guru adalah individu yang melaksanakan perannya di sekolah. Dalam pemahaman ini, telah tersirat suatu konsepsi bahwa guru profesional yang berkarya dalam menjalankan peran dan arah sekolah wajib mempunyai kemampuan yang dibutuhkan agar guru memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsinya dengan maksimal. Oleh sebab itu, UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa standar guru dalam menjalankan fungsinya secara profesional adalah sebagai berikut.

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran, guru yang baik wajib melaksanakan sesuai dengan tugasnya. Tugas guru dalam suatu sistem pembelajaran adalah sebagai perencana dan sebagai guru yang mengajar (unsur suatu sistem). Penyelenggaraan peran pertama, guru berfungsi sebagai penyusun suatu sistem pembelajaran, sedangkan penyelenggaraan tugas kedua, guru berperan merancang sistem pembelajaran (Hamalik, 2005: 12).

Guru akan memiliki sosok yang baik di publik jika dapat memperlihatkan kepada publik bahwa ia pantas menjadi acuan atau panutan publik di sekitarnya. Sosok ideal di sini adalah sosok guru profesional. Oleh sebab itu, guru profesional menurut Supriyadi (1999: 179), setidaknya memiliki tanda-tanda berikut ini.

1. Memiliki dedikasi pada proses belajar anak didik.
2. Penguasaan intensif pada materi pelajaran dan metode penyampaiannya.
3. Pikiran tersistem tentang apa yang dikerjakannya dan mau melakukan refleksi dari apa yang dilakukannya.
4. Bagian dari publik belajar dalam lingkup profesi yang senantiasa mengembangkan profesionalismenya.

Selain hal di atas, berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "dalam menjalankan fungsi keprofesionalan, guru harus menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. Selain itu, dinyatakan juga bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik. Kode etik berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan. Hal ini dimaksudkan agar guru menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan mengikat perilaku guru yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru itu sendiri dalam bertingkah laku."

Dalam konteks profesionalisme guru PAUD, Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) bekerja sama dengan Direktorat Pendidikan dan Tenaga Kependidikan–Pendidikan Nonformal (DIT PTK-PNF) telah merumuskan profil guru PAUD yang profesional. Karakteristik profesional guru PAUD ini mengacu pada UU RI Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan bahwa "guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik serta sehat jasmani dan rohani, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut, dijelaskan juga bahwa kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang didapatkan melalui pendidikan profesi" (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 1.17). Menurut Prof. Mudjia Raharja bahwa karakteristik profesional minimum guru PAUD yang didasarkan pada sintesis temuan-temuan riset, di antaranya: 1) memiliki komitmen kepada anak didik dan proses belajar; 2) menguasai dengan baik bahan belajar atau materi pembelajaran, strategi pembelajaran, dan metode serta teknik pembelajaran; 3) mempunyai tanggung jawab untuk mengevaluasi hasil belajar anak didik; 4) menyelenggarakan kegiatan yang

mampu mengembangkan potensi anak didik; 5) memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar, dan mengembangkan potensi anak didik secara maksimal; 6) menjadi fasilitator anak didik dalam mengembangkan potensinya secara optimal.

C. Perbedaan Profesi Guru dan Nonguru

Ada wacana publik yang telanjur beredar di kalangan masyarakat awam terkait tipologi profesi, yakni terdapat 2 profesi yang dikenal, yaitu guru dan nonguru (Warsono, 2017: 1). Sejak dikeluarkannya UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru ditegaskan menjadi sebuah profesi, bukan sekadar pendidik. Dalam UU ini, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Penegasan kedudukan guru menjadi sebuah profesi tidak sekadar perubahan dari istilah pendidik, tetapi hal itu terkait dengan masalah kesejahteraan karena profesi adalah mata pencaharian yang dikerjakan sebagai aktivitas utama untuk mewujudkan imbalan dengan menggantungkannya pada suatu kemahiran. Dengan demikian, seorang guru yang profesional akan mendapatkan kompensasi yang cukup lumayan daripada guru yang nonprofesional (Warsono, 2017: 4).

Karakter guru berbeda dengan profesi lainnya, seperti pedagang, teknisi, atau militer. Guru dalam makna pendidik memiliki perbedaan dengan "*trainer*" dan "*tutor*". Meskipun profesi guru memerlukan bimbingan dan "*training*", tetapi profesi guru tidak sekadar hanya berhubungan dengan "*hard skill*", tetapi lebih dominan berhubungan dengan "*soft skill*" (karakter). Inilah yang menjadi perbedaan antara profesi guru dan sejumlah profesi lainnya. Di antara "*soft skill*" yang wajib dipunyai dimiliki oleh guru adalah ikhlas, kasih sayang, dan idealisme dalam membimbing anak didiknya agar nanti dapat terbentuk individu-individu yang memberikan manfaat bagi agama, bangsa, negara, keluarga dan masyarakatnya. Ini merupakan prinsip mendasar yang harus dipunyai oleh seorang guru, sebagaimana yang

dijelaskan dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tanpa panggilan jiwa, idealisme, dan komitmen menjadi pendidik dari para guru, pendidikan bangsa ini tidak akan menghasilkan manusia-manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual, atau manusia yang utuh atau manusia yang benar-benar manusia, melainkan hanya akan menghasilkan manusia-manusia yang serakah, egois, dan kejam (Warsono, 2017: 7).

Meskipun guru sekarang menjadi profesi, tetapi statusnya sebagai pendidik masih tetap melekat, tidak bisa ditinggalkan begitu saja. Bisa ditegaskan bahwa status sebagai pendidik itu menjadi prasyarat bagi penunjang profesionalitas guru. Hal ini ditegaskan dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Secara sosiologi humanis, panggilan jiwa seorang guru bisa dilihat dari motivasi mereka menjadi guru, baik motivasi yang mendorongnya ("*because motive*") dan motivasi yang diharapkannya ("*in order motive*"). Kedua motif subjektif ini akan sangat menentukan profesionalitasnya sebagai seorang guru yang berdedikasi tinggi bagi masa depan pendidikan (Warsono, 2017: 7).

Di samping itu, guru juga harus mampu menjadi ilmuwan dan intelektual dalam arti sebagai sumber ilmu, sumber pengetahuan, dan memberikan pencerahan bagi peserta didiknya. Guru menjadi tempat bertanya bagi orang yang tidak tahu meskipun tidak harus menjadikan dirinya superior yang menganggap bahwa gurulah yang paling benar. Sikap kaum ilmuwan dan intelektual adalah menghargai dan menghormati perbedaan pendapat dan menjunjung tinggi kebenaran atas dasar fakta dan logika yang sehat. Peran guru sebagai ilmuwan dan intelektual ini telah ada dalam peribahasa Jawa, yakni guru itu "*digugu lan ditiru*". "*Digugu*" memiliki arti guru memiliki pengetahuan yang luas sehingga bisa menjadi sumber informasi, dan penerang gelapnya alam pikiran. "*Ditiru*" berarti guru memiliki moralitas dan integritas sehingga perilakunya bisa dijadikan teladan (Warsono, 2017: 6).

D. Urgensi Profesi Guru dalam Kehidupan

Sejarah bangsa Jepang memberikan kita pelajaran berharga terkait profesi guru. Di kala kota Hirosimma dan Nagasaki dijatuhi Bom Atom oleh tentara sekutu pada Agustus 1945 yang menewaskan ratusan ribu

penduduk kedua kota itu, pertanyaan yang dilontarkan Kaisar Hirohito bukanlah berapa tentara yang masih hidup, tetapi berapa jumlah guru yang tersisa dan dapat diperankan membangun peradabannya. Fenomena historis ini menunjukkan bahwa guru memiliki status dan peran yang sangat terhormat dalam suatu bangsa. Di sisi yang lain, menunjukkan bahwa cara berpikir seorang pemimpin bangsa harus jauh ke depan dengan meletakkan peran penting aspek pendidikan sekaligus menjadikan guru sebagai ujung tombaknya sebagaimana dikatakan oleh Presiden Amerika Serikat periode 1963-1969, Lyndon B Johnson, "*all the problem can be solved with one word is education*" (Warsono, 2017: 2).

Pentingnya kepedulian terhadap aspek pendidikan juga ditegaskan dalam ajaran teologis. Dalam agama, ditegaskan bahwa mendidik anak merupakan kewajiban orang tua yang diperintahkan oleh Tuhannya. Sering juga kita dengar pernyataan yang diimitasi dari pandangan John Locke yang menyatakan bahwa anak yang baru lahir bagaikan kertas putih (*tabularasa*). Karena itu, anak harus dididik dengan cara mengisi kertas putih itu dengan pengetahuan yang sarat manfaat. Gardner menyatakan bahwa setiap anak memiliki potensi multikecerdasan yang harus dibantu pengembangannya melalui pendidikan sehingga bisa berkembang optimal. Van Eukul dan Kellog, Antropolog, berpendapat bahwa anak akan mampu berkembang sebagaimana "manusia" umumnya apabila dia hidup dan dididik dalam lingkungan masyarakat (Warsono, 2017: 2).

Pendidikan adalah perkara urgen dan pokok dalam kemajuan bangsa dan negara. Perkara tersebut tampak dalam arah pembangunan nasional bangsa Indonesia yang salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa yang menduduki tempat yang utama dalam pembukaan UUD RI 1945. Dalam konteks pendidikan, terlebih pendidikan formal di persekolahan, guru adalah unsur yang urgen dalam peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut karena guru berada di lini terdepan dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain, guru adalah unsur yang amat berdampak terhadap terwujudnya proses dan *output* pendidikan yang bermutu. Oleh karenanya, usaha apa pun untuk memperbaiki mutu pendidikan tidak akan menghasilkan apa pun juga tanpa disponsori oleh guru yang memiliki kreativitas, profesional, dan memiliki kompetensi. Untuk itu, dibutuhkan figur guru yang memiliki persyaratan, kemampuan, dan komitmen yang cukup memadai dalam melaksanakan fungsi profesionalnya (Kunandar, 2008: 55).

Untuk memperlihatkan fungsi profesionalnya, guru harus memiliki dorongan yang mendalam dan bersemayam pada dirinya sebagai pemicu untuk meningkatkan diri sebagai tenaga profesional. Dorongan dalam ini akan berpengaruh pada lahirnya etos kerja yang unggul ("*excellence*") yang ditampakkan dalam 5 wujud kerja berikut ini (Asmani, 2011: 47).

1. Ambisi untuk senantiasa memperlihatkan tindakan ke arah kriteria teladan. Berdasarkan wujud ini, guru yang profesional akan senantiasa berupaya untuk menunjukkan dirinya relevan dengan kriteria teladan akan mengenalkan dirinya kepada sosok yang dinilai mempunyai kriteria teladan.
2. Mengembangkan dan menjaga nama baik profesi. Profesionalisme diperlihatkan dengan ambisi untuk senantiasa mengembangkan dan menjaga nama baik profesi dengan bermanifestasi tindakan profesional. Manifestasi dijalankan dengan berbagai cara, "*performance*", gaya bertutur, pemakaian bahasa, perawakan, perilaku dalam keseharian, kaitan antarpribadi, dan lainnya.
3. Memfungsikan setiap peluang peningkatan profesional. Berdasarkan wujud ini, para guru akan senantiasa berupaya dalam menelisik dan memfungsikan peluang yang mampu meningkatkan profesinya. Berbagai peluang yang bisa difungsikan, di antaranya sebagai berikut.
    a. Berpartisipasi dalam aktivitas ilmiah, seperti "*workshop*", simposium, dan lainnya.
    b. Ikut serta dalam "*training*" atau studi lanjut.
    c. Melaksanakan riset dan pengabdian pada masyarakat.
    d. Telaah pustaka dan menulis karya ilmiah.
    e. Anggota organisasi profesi.
4. Berburu mutu dan harapan profesi. Profesionalisme diwujudkan dengan usaha untuk senantiasa meraih mutu dan harapan yang relevan dengan rencana yang sudah ditentukan. Guru yang mempunyai profesionalisme akan senantiasa giat dalam semua aktivitas dan tindakannya untuk melahirkan mutu yang ideal. Secara kritis, guru senantiasa semangat dalam mengembangkan diri untuk mendapatkan perkara yang menunjang pelaksanaan fungsinya.

5. Mempunyai rasa bangga atas profesinya. Profesionalisme dicirikan dengan mutu tingkat rasa bangga atas profesi yang dimilikinya. Dalam hal ini, para guru mempunyai kebanggaan dan percaya diri akan profesinya. Rasa bangga ini diwujudkan dengan prestasi, berkomitmen dalam menjalankan fungsi-fungsinya, dan mempercayai kemampuan untuk mengembangkan diri.

Dalam kaitannya dengan PAUD, setiap anak Indonesia mempunyai hak memperoleh layanan pendidikan sejak usia dini. Seluruh masyarakat bertanggung jawab dalam memberikan fasilitas layanan pada anak usia dini. Penyelenggaraan pelayanan ini dapat melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Dalam konteks ini, guru memiliki peranan sebagai profesi vital untuk mengembangkan mutu SDM Indonesia. Anak yang memiliki rentang umur 0 hingga 6 tahun adalah usia emas (*"the golden age")* yang membutuhkan guru profesional untuk menstimulasi tumbuh kembangnya. Tuntutan terhadap guru PAUD yang profesional pada masa ini merupakan suatu keharusan (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: i).

E. Tugas Profesi Guru

Telah diketahui bahwa tugas utama guru termaktub dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam konteks ini, guru dipahami sebagai sosok seorang manajer, figur arsitek yang mampu melahirkan kepribadian dan karakter anak, memiliki wewenang dalam menghasilkan atau melahirkan karakter anak menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama, nusa, bangsa, dan masyarakat sosial sebagaimana pendapat John Dewey yang menyatakan bahwa "*education is the fundamental method of social progress and reform,*" 'pendidikan adalah metode yang fundamental bagi kemajuan sosial dan reformasi' (Ramadhan, 2017: 369).

Sebagai orang yang menjalankan tugas mendidik-mengajar, guru berfungsi dalam memberikan bekal kepada anak-anak bangsa yang mampu memajukan dirinya dan bangsanya demi keterjagaan dan keberlangsungan hidup suatu bangsa dan negara. Dengan ini, guru berfungsi sebagai arsitek dalam memunculkan desain manusia paripurna sebagaimana sebuah

pernyataan *"the future of the world is the hand of educated people"* (Ramadhan, 2017: 370).

Dalam kaitan ini, Tafsir (1992: 79) memerinci sejumlah tugas yang dijalankan oleh guru sebagai berikut.

1. Harus mengetengahkan kepribadian anak dengan berbagai cara, misalnya pengamatan, interviu, kuesioner, dan lainnya.
2. Berupaya membantu anak untuk meningkatkan kepribadian yang baik dan mencegah perkembangan kepribadian yang buruk.
3. Menunjukkan pada anak fungsinya melalui berbagai kemahiran, kecakapan supaya anak menguasainya.
4. Melakukan penilaian tiap saat untuk melihat anak sudah berkembang atau belum.
5. Melakukan pendidikan dan keterampilan saat potensi anak mengalami kendala.

Selain mengajar, fungsi guru adalah mendidik. Mendidik adalah serangkaian proses pembelajaran, motivasi, pujian, latihan, dan pembiasaan anak yang oleh Kemendiknas (2000) dikelompokkan bahwa tugas utama guru adalah seperti berikut ini (Ramadhan, 2017: 370).

1. Pengajar (**Instruksional**). Di sini, guru berfungsi dalam melakukan perencanaan proses pembelajaran, melakukan rencana yang sudah dibuat, dan melakukan evaluasi sesudah proses pembelajaran dilakukan.
2. Pendidik (**Edukator**). Di sini, guru berfungsi untuk melakukan pembimbingan dan pengarahan pada anak untuk meraih taraf kematangan dan pembawaan paripurna.
3. Manajer (**Manajerial**). Di sini, guru berfungsi sebagai pemimpin dan pengendalian diri sendiri, anak, dan publik yang berkaitan dengan usaha merencanakan, mengarahkan, mengawasi, mengorganisasi, dan mengontrol pada program yang dilaksanakan.

Guru menyeru pihak lain untuk melakukan perbuatan baik. Tugas ini berkesesuaian dengan dakwah islamiah yang memiliki tujuan untuk menyeru umat Islam agar melakukan perbuatan baik sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S. Ali Imran (3): 104 yang telah dikemukakan terdahulu. Dengan melihat tugas guru yang amat mulia ini, Al-Abrasyi (1979: 150) menyitir pendapat al-Ghazali yang mengatakan bahwa:

1. Guru seharusnya memiliki rasa kasih sayang pada anak dan memperlakukannya layaknya anak kandung.
2. Tidak terlalu berharap pada imbalan karena mengajar lebih diorientasikan pada pencarian ridha Ilahi.
3. Melakukan penasihatan dan pengarahan pada anak di setiap waktu dan tempat.
4. Membentengi anak dari akhlak tidak terpuji melalui kiasan, lembut, dan bisa juga tegas tanpa menghina.
5. Harmonisasi antara pengetahuan dan tindakan, bukan sebaliknya.

F. Status, Peran, dan Tujuan Profesi Guru

1. Status Profesi Guru

Status guru adalah tenaga profesional. Ini termaktub dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, status guru yang dimaksudkan di sini adalah kedudukan atau martabat guru yang bisa dipandang dari status akademik, status ekonomi, dan status organisasi yang diuraikan sebagai berikut (Fauzi, 2018: 65).

a. Status Akademik. Status akademik dapat dimaknai dengan kedudukan atau martabat guru ditinjau dari persyaratan formal dan persyaratan esensial yang harus dipunyai oleh guru tersebut.
   1) Persyaratan Formal

      Persyaratan formal berhubungan dengan kualifikasi pendidikan guru tersebut. Tinjauan latar belakang pendidikan ini tidak hanya melihat pendidikan formal semata, tetapi juga jenis pendidikan dan "*training*" yang ditempuhnya. Makin tinggi jenjang pendidikan dan makin banyak jenis pendidikan dan "*training*" yang pernah dilalui, makin tinggi pula status guru tersebut.
   2) Persyaratan Esensial

      Persyaratan esensial berhubungan dengan tingkat kemampuan atau kompetensi yang dipunyai oleh guru tersebut. Makin mampu memperlihatkan kemampuannya dalam menjalankan fungsinya, makin profesional pula guru itu. Melihat persyaratan itu, seorang

guru tidak hanya memiliki pendidikan formal saja, tetapi juga wajib ditunjang dengan taraf kompetensi yang ditunjukkannya.

b. Status Ekonomi

Status ekonomi bisa dipahami dengan martabat dan kedudukan guru ditinjau dari pendapatan dan penghormatan yang diperoleh serta taraf kesejahteraannya. Status ekonomi amat urgen karena terpenuhinya hajat dasar manusia, yaitu hajat pangan, sandang, dan papan. Akan tetapi, tidak juga dipahami bahwa hajat manusia hanya mencakup hajat pokok itu. Jika merujuk teori dari A.H. Maslow, manusia memiliki hajat sesuai hierarkinya, yakni (1) fisik; (2) selamat dan nyaman; (3) kasih sayang dan interaksi sosial; (4) martabat dan posisi; dan (5) aktualisasi diri.

Status ekonomi guru berhubungan dengan tingkat ke-1 dan ke-2 dalam hierarki di atas urutan dan tingkat kebutuhan menurut Maslow. Mengukur status ekonomi profesi guru yang berkaitan dengan pendapatan tidak selalu dinilai dari jumlah besarnya, tetapi juga perlu dikondisikan dengan kebiasaan hidup tempat guru berada. Selain itu, status ekonomi juga bisa diukur dari hajat yang lain menurut teori Maslow di atas.

c. Status Organisasi

Keberadaan organisasi profesi juga bisa menjadi tolok ukur martabat guru. Keberadaan suatu organisasi profesi tersebut ada atau tidak berdasar pada 2 barometer, yakni internal dan eksternal. Secara internal, terlihat dari kesatuan dan kecakapan organisasi profesi dalam mewujudkan tujuan bersama, seperti mengembangkan ketenteraman para anggotanya, baik lahir maupun batin. Kesejahteraan lahir seperti hal yang berhubungan dengan kecakapan organisasi profesi itu untuk meningkatkan pendapatan, sedangkan organisasi profesi itu menjadi sarana untuk mewadahi aspirasi para personelnya. Secara eksternal, hal ini berkaitan dengan kecakapan organisasi profesi untuk menjalankan tugasnya kepada masyarakat, seperti kecakapannya untuk berpartisipasi dalam menyumbang pemikiran-pemikiran mengenai pendidikan, serta kecakapan dalam berkolaborasi dengan organisasi profesi lainnya, nasional maupun internasional.

Prof. Mudjia Raharja berpendapat bahwa jika transformasi organisasi profesi berhasil diselenggarakan, maka posisi kendali (*locus of control*) profesi keguruan, misalnya kewenangan sertifikasi, evaluasi kinerja, pemberian sanksi, dan pergeseran ranah politik pemerintah ke ranah profesi keguruan. Dampak pergeseran kendali kebijakan dari pemerintah ke organisasi profesi menyangkut kewenangan dan sumber daya untuk sertifikasi, akreditas, serta evaluasi sehingga hal ini sangat sarat dengan kepentingan politik dan bergeser menjadi dimensi politik. Pertanyaan yang muncul dibenak beliau adalah mungkinkah para pemegang kebijakan birokrasi pendidikan cenderung masih memperluas bidang kekuasaannya (analisis dari perspektif struktur kekuasaan), mereka merelakan terjadinya redefinisi kekuasaan menjadi lebih terbatas? Atau dapatkah watak birokrasi pendidikan senantiasa memusatkan kekuasaan pada sekelompok kecil manusia kemudian diubah agar terjadi redistribusi kekuasaan kepada masyarakat sipil seperti organisasi profesi keguruan? Selanjutnya, hasil analisis dari perspektif kultur masyarakat adalah dapatkah kita mulai mengubah mental masyarakat yang masih berorientasi serba negara (*state oriented society*) bergeser menjadi masyarakat yang berorientasi pada layanan jasa secara nyata dan prestasi (*merit and achievement oriented society*)? Apakah guru-guru berani mengambil alih kembali (*reclaiming)* sebagian kewenangan yang sudah cukup lama diserahkan dan dikendalikan pemerintah atau negara? Analisis beliau menyatakan, ketika semua pertanyaan tersebut diberikan jawaban yang bersifat positif, maka sudah waktunya kita menyiapkan kata perpisahan kepada sertifikat, akreditasi, dan berbagai jenis evaluasi yang dilaksanakan oleh pemerintah. Dan sudah waktunya organisasi profesi keguruan yang menyelenggarakan sertifikasi profesi keguruan. Sudah waktunya juga akreditasi lembaga pendidikan dasar menengah dan perguruan tinggi dilaksanakan dan dikelola oleh lembaga yang independen. Sudah waktunya pula pelaksanaan dan keputusan dari hasil proses evaluasi anak didik dilaksanakan oleh para pendidik yang profesional.

2. Peran Profesi Guru

Dalam melakukan fungsi keprofesiannya, guru mempunyai multiperan. Peran guru dalam aktivitas pembelajaran dapat diuraikan berikut ini (Surya dan Natawidjaja dalam Ramadhan, 2017: 370).

a. Peran Guru selaku Organisator

Selaku organisator, guru mempunyai peran dalam mengelola aktivitas pengajaran, penyusunan tata tertib sekolah, penyusunan kalender pendidikan, dan lainnya. Semua diorganisasikan supaya bisa meraih efektivitas dan kehematan pembelajaran.

b. Peran Guru selaku Demonstrator

Di sini, guru harus memiliki kemampuan dalam penguasaan bahan, materi ajar, dan meningkatkan kecakapannya. Salah satu yang wajib ditekankan bahwa guru itu sendiri adalah pembelajar. Guru wajib belajar terus-menerus. Guru harus memiliki keterampilan dalam membuat administrasi pembelajaran sesuai pedoman. Guru juga harus selalu sadar bahwa ia adalah sumber belajar dan juga memiliki keterampilan dalam memberikan pengetahuan kepada anak. Guru juga harus memberikan bantuan atas berkembang atau tidaknya anak supaya memiliki pengertian, pemahaman, serta penguasaan materi yang disampaikan.

c. Peran Guru selaku Pembimbing

Guru wajib melakukan pembimbingan karena hadirnya guru di hadapan anak sekolah merupakan prioritas. Tanpa pembimbingan, anak akan menemui kendala dalam perkembangannya. Kekurangmampuan anak melahirkan kebergantungannya pada pertolongan guru, makin matang, kebergantungannya kepada guru akan berkurang. Pembimbingan guru amat dibutuhkan saat anak belum ada kemandiriannya.

d. Peran Guru selaku Pengelola Kelas

Guru adalah pengelola kelas ("*learning manager*"). Hal ini ditampakkan dengan penyelenggaraan kelas sebagai lingkungan pembelajaran. Lingkungan pembelajaran ditata dan dikendalikan supaya aktivitas-aktivitas pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan arah pendidikan yang sudah digariskan. Pengelolaan kelas sangat memberikan pengaruh terhadap atmosfer belajar sebagai lingkungan belajar yang kondusif. Lingkungan yang kondusif akan memberikan motivasi anak untuk belajar. Selain itu, pengelolaan kelas dapat berwujud dengan mengelola interaksi di dalam kelas, interaksi antaranak serta interaksi antara guru dan anak di dalam kelas.

e. Peran Guru selaku Fasilitator

Fasilitator berkaitan erat dengan tugas guru dalam menyajikan dan mempersiapkan sarana dan prasarana belajar untuk anak. Dengan sarana dan prasarana belajar yang memadai akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang menggembirakan dan mendorong anak untuk antusias dalam belajar. Ini bisa diwujudkan dengan suasana ruang kelas yang sehat, meja dan kursi yang rapi dan bersih, media belajar dan alat permainan mencukupi.

f. Peran Guru selaku Mediator

Selaku mediator, guru mempunyai kemahiran dan kecakapan yang baik mengenai media pembelajaran dan pemanfaatannya dalam pembelajaran karena media pembelajaran adalah perangkat komunikasi yang bertujuan agar pembelajaran lebih efektif. Media adalah fasilitas yang amat penting untuk keberhasilan proses pembelajaran pendidikan dan pengajaran di sekolah. Terdapat 3 jenis aktivitas yang bisa diselenggarakan dalam konteks sebagai mediator, yakni:

1) memotivasi keberlangsungan pergaulan yang kondusif,
2) meningkatkan cara pergaulan, dan
3) meningkatkan pergaulan yang baik antaranak.

g. Peran Guru selaku Inspirator

Selaku inspirator, guru mampu melakukan pemberian pedoman cara belajar yang baik. Guru harus dapat membangkitkan ide-ide yang positif demi perkembangan anak. Pedoman belajar itu tidak harus dari teori belajar dan pembelajaran, dari refleksi juga dapat digunakan.

h. Peran Guru selaku Informator

Di sini, guru wajib untuk menyediakan sejumlah informasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain pengetahuan yang sudah disusun dalam kurikulum. Informasi yang positif dan akurat amat dibutuhkan dari guru. Info yang salah akan memengaruhi hasil pembelajaran. Untuk itu, kemampuan menguasai persoalan adalah pusatnya dan ditunjang dengan kemampuan memahami bahan yang akan disampaikan pada anak.

i. Peran Guru selaku Motivator

Guru semestinya mampu memotivasi anak supaya antusias dan giat belajar. Untuk ini, guru melakukan analisis faktor-faktor pendorong

jika anak mengalami kendala dalam belajar. Peran guru amat urgen dalam pergaulan akademik karena berkaitan dengan substansi tugas mendidik yang memerlukan kecakapan sosial, mengenai "*performance*" dalam personalisasi dan sosialisasi diri.

j. Peran Guru selaku Korektor

Guru dituntut untuk mampu memastikan perbedaan nilai antara baik dan buruk; antara positif dan negatif. Keduanya wajib dimengerti dalam bermasyarakat. Nilai-nilai tersebut bisa jadi sudah ada dalam diri anak atau bisa jadi sudah memengaruhinya sebelum anak diterima di sekolah. Latar belakang keluarga dan lingkungan anak yang bermacam-macam sangat memberikan corak dalam diri anak. Nilai yang positif wajib dikukuhkan dan nilai yang negatif wajib dihilangkan dalam atma dan kepribadian anak. Jika abai, berarti guru abai juga dalam perannya dalam konteks sebagai korektor.

k. Peran Guru selaku Inisiator

Selaku inisiator, guru mampu menjadi perintis gagasan perkembangan dalam hal mendidik dan mengajar. Proses pergaulan pendidikan yang saat ini wajib tingkatkan sesuai dengan IPTEK di bidang pendidikan yang terus berkembang. Kompetensi guru wajib ditingkatkan. Kecakapan pemanfaatan media pembelajaran senantiasa diperbarui sesuai dengan perkembangan TIK.

l. Guru selaku Evaluator

Guru mampu melakukan evaluasi yang ideal dan objektif dengan melakukan evaluasi yang berkaitan unsur luar (ekstrinsik) dan unsur dalam (intrinsik). Unsur luar berhubungan dengan hasil tes materi pembelajaran. Unsur dalam berkaitan dengan kepribadian anak. Evaluasi unsur dalam menjadi prioritas daripada unsur luar. Evaluasi sejatinya difokuskan pada peralihan karakter anak dari buruk menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik lagi. Untuk ini, guru tidak hanya melakukan evaluasi produk (hasil pembelajaran), tetapi juga melakukan evaluasi proses (jalannya pembelajaran).

m. Peran Guru selaku Supervisor

Guru dituntut untuk melakukan pembentukan, perbaikan, dan penilaian secara kritis atas proses pembelajaran. Teknik-teknik untuk menjadi supervisor harus dipahami dengan baik supaya mampu memperbaiki

proses pembelajaran. Untuk ini, tugas seorang supervisor lebih banyak ditunjang oleh pengalaman, pendidikan, kecakapan, atau keterampilannya.

n. Peran Guru selaku Kulminator

Guru dituntut untuk memandu tahapan proses pembelajaran sejak pertama sampai berakhirnya (kulminasi). Dengan perancangannya, anak akan melalui fase kulminasi, suatu fase yang tiap anak dimungkinkan dapat melihat perkembangan belajar dirinya. Peran kulminator terintegrasi dengan peran evaluator.

o. Peran Guru selaku Administrator Sekolah

Dalam kaitannya dengan pengelola administrasi, guru memiliki sejumlah peran berikut ini.

1) Guru melakukan inisiasi, pengarahan, dan evaluasi aktivitas-aktivitas pembelajaran. Artinya, guru dituntut untuk berpartisipasi dalam bentuk pemikiran di aktivitas-aktivitas pembelajaran yang dirancang serta evaluasinya.
2) Guru selaku anggota masyarakat. Guru senantiasa merefleksikan atmosfer dan kehendak publik dalam arti yang ideal.
3) Guru adalah individu yang memiliki keahlian dalam ilmu. Guru harus menurunkan ilmu pengetahuan dan kebudayaan kepada penerus bangsa.
4) Guru selaku motor penegakan kedisiplinan. Guru senantiasa memastikan ketercapaian suatu kedisiplinan. Menjalankan tugas dan perbuatan sesuai peraturan dan memanfaatkan waktu.
5) Guru selaku penyelenggara administrasi. Selain mengajar, guru senantiasa memastikan lancarnya proses pembelajaran dan senantiasa melakukan aktivitas-aktivitas administrasi.
6) Guru selaku pemimpin penerus bangsa. Masa depan penerus bangsa berada dalam tanggung jawab guru. Guru memimpin penerus bangsa untuk memberikan bekal sebagai anggota masyarakat yang matang.
7) Guru selaku penerjemah masyarakat. Guru memberikan penjelasan semua kemajuan dunia kepada masyarakat, terutama persoalan pendidikan.

p. Peran Guru sebagai Pribadi

Guru adalah individu dipandang dari sisi dirinya sendiri ("*self oriental*"). Untuk ini, peran guru berikut ini.

1) Guru selaku relawan sosial. Guru senantiasa memberikan pertolongan untuk hajat publik. Dalam aktivitas sosial, guru selalu menjadi relawan yang amanah untuk ikut serta terlibat di dalamnya.
2) Guru selaku pembelajar dan cendekiawan. Guru selalu mencari ilmu pengetahuan dan selalu memantau perkembangannya.
3) Guru selaku orang tua. Guru adalah orang tua anak di sekolah. Sekolah adalah institusi pendidikan sesudah keluarga sehingga sekolah pun dapat disebut keluarga bagi anak dalam konteks pengertian yang luas.
4) Guru selaku pemberi keteladanan. Guru harus menjadi contoh yang ideal bagi anak dan publik.
5) Guru selaku penjaga rasa aman. Guru menciptakan rasa aman bagi anak. Guru adalah pelindung bagi anak untuk mendapatkan keamanan.

q. Peran Guru selaku Psikolog

Guru adalah psikolog bagi anak dan masyarakat yang dapat diketahui dari keterangan berikut ini.

1) Guru adalah pakar psikologi pendidikan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan kaidah-kaidah psikologi.
2) Guru adalah seniman dalam hubungan antarmanusia (*artist in human relation*). Guru dapat menciptakan pergaulan antarmanusia untuk arah tertentu dengan mempergunakan teknik tertentu, terutama dalam aktivitas pendidikan.
3) Guru adalah pencipta kelompok pendidikan.
4) Guru adalah "*cattalytic agent*" atau juga dikenal dengan inovator yang memiliki efek dalam melahirkan pembaharuan.
5) Guru adalah pekerja kesehatan mental (*mental hugiene worker*) yang membina kesehatan mental, terutama kesehatan mental anak.

Adams dan Dickey (dalam Hamalik, 2004) menjelaskan bahwa peran guru meliputi 4 (empat) hal di bawah ini.

a. Guru sebagai Pengajar (*Teacher As Instructor*)

   Guru memiliki tugas memberikan serangkaian pengajaran, yaitu menyampaikan materi pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik semua pengetahuan sesuai dengan tujuan belajar. Melalui pengajaran yang terencana secara sistematis berperan dalam terjadinya perubahan pada diri peserta didik pada aspek sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, dan hal-hal lainnya melalui pengajaran yang diberikannya.

b. Guru sebagai Pembimbing (*Teacher As Counsellor*)

   Guru memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan agar peserta didik mampu menemukan dan menyelesaikan masalahnya sendiri, mengenal dirinya, serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Setiap guru perlu memahami dengan baik teknik bimbingan kelompok, teknik mengumpulkan informasi, teknik evaluasi, dan psikologi belajar.

c. Guru sebagai Ilmuwan (*Teacher As Scientist*)

   Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat dan selalu berubah menjadikan guru tidak hanya memiliki peran sebagai penyampai pengetahuan yang dimilikinya saja, tetapi juga berkewajiban untuk mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

d. Guru sebagai Pribadi (*Teacher As Person*)

   Guru harus memiliki sifat-sifat yang membuat peserta didik, orang tua, dan masyarakat merasa nyaman agar pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan secara efektif. Guru memiliki kewajiban untuk mengembangkan sifat-sifat pribadi yang bermartabat dan disenangi oleh orang lain di sekitarnya.

Sejatinya, peran guru cukup banyak selain yang sudah disampaikan di atas. Berkaitan dengan hal ini, Roestiyah (dalam Ramadhan, 2017: 372) menyebutkan bahwa guru dalam mendidik berperan sebagaimana berikut ini.

a. Guru selaku penerus kebudayaan kepada anak berwujud kemahiran, kepandaian, keterampilan, dan pengalaman.

b. Guru selaku pencipta karakter anak yang relevan dengan harapan bangsa.
c. Guru selaku penyiap (individu yang menyiapkan) anak untuk menjadi warga negara yang ideal sesuai perundang-undangan pendidikan dalam Keputusan MPR No. II tahun 1983.
d. Guru selaku medium belajar. Dalam proses pembelajaran, guru selaku perantara, anak senantiasa berupaya secara mandiri untuk memperoleh suatu pemahaman atau "*insight*" sehingga muncul peralihan dalam ilmu, perbuatan, dan tindakan.
e. Guru selaku pendidik anak ke arah kematangan diri. Guru hanya pembimbing semata dan anak senantiasa meningkatkan secara mandiri pengetahuan yang diperolehnya yang relevan dengan kaidah-kaidah belajar aktif.
f. Guru selaku penghubung. Anak suatu saat akan terjun ke masyarakat dan guru melatih dan membiasakannya di sekolah dalam kontrol guru.
g. Guru selaku penjaga kedisiplinan. Guru menjadi teladan dalam semua tata tertib atau peraturan agar dapat berlaku efektif.
h. Guru selaku administrator dan manajer. Di samping selaku pendidik, guru senantiasa dapat melakukan pekerjaan ketatausahaan sekolah yang relevan dengan bidang profesinya serta mampu mengoordinasikannya.
i. Guru selaku petugas profesi. Guru senantiasa sadar atas kegiatannya selaku bagian dari suatu profesi.
j. Guru selaku perancang kurikulum. Guru selalu berhadapan dengan anak setiap hari. Karenanya, guru adalah orang yang sangat mengetahui hajat anak dan publik di sekelilingnya. Untuk itu, perancangan kurikulum harus memperhatikan terhadap hal ini.
k. Guru selaku pemandu (*guidance worker*). Guru memiliki peluang dan responsibilitas terhadap atmosfer pembimbingan anak ke arah penyelesaian persoalan, pengambilan keputusan, dan memberikan permasalahan pada anak.
l. Guru selaku pengayom dalam aktivitas anak. Guru senantiasa berpartisipasi dalam semua kegiatannya, seperti kegiatan ekstra, kelompok belajar, dan lainnya.

3. Tujuan Profesi Guru

Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, termaktub bahwa "kedudukan guru selaku tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional."

Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa "sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional." Dari pernyataan UU tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan adalah suatu sistem. Selaku sistem, pendidikan adalah keutuhan struktur yang terdiri atas sejumlah unsur yang kait-mengait dan bersama-sama untuk mencapai tujuannya.

Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki unsur-unsur. Tiap-tiap unsur tersebut merupakan unsur yang otonom, tetapi dalam berproses di dalam totalitas sistem, unsur-unsur yang otonom itu gantung-menggantung, kait-mengait, dan secara bersama untuk menuju tujuan. Unsur-unsur pendidikan yang terpencar dan beraneka ragam ini dalam meraih ketercapaian tujuan pendidikan, mereka saling mendukung. Artinya, jika salah satu unsur mengalami kendala, maka unsur-unsur lain pun akan ikut terdampak sebagai bagian dari sistem yang pada akhirnya tujuan pendidikan yang hendak dicapai juga tidak berhasil dengan baik. Unsur-unsur itu akan diuraikan berikut ini.

a. Tujuan pendidikan

Tujuan (tujuan puncak) adalah alam ide yang susah untuk dicapai. Ia terletak di alam antah berantah yang terdapat dalam dunia imajinasi. Untuk meraih tujuan ini, dibutuhkan kemaksimalan upaya. Oleh karena itu, tujuan tersebut dibentuk bertahap bagai anak tangga. Untuk meraih anak tangga yang terakhir, diharuskan melewati anak tangga-anak tangga sebelumnya. Sebelum melakukan sebuah kegiatan, khususnya pendidikan, yang mula-mula wajib ditentukan adalah tujuan. Tujuan berperan untuk: (a) menuntaskan upaya, (b) membimbing upaya, (c) awal mula untuk meraih tujuan-tujuan yang lain, (d) melakukan evaluasi pada upaya (sukses atau tidak) (Marimba, 1964: 45).

Apabila tujuan tersebut dibawa ke dalam kegiatan pendidikan, tujuan pendidikan berfungsi untuk batasan atau patokan ketercapaian atau tidaknya suatu tujuan. Tujuan pendidikan juga memandu kegiatan pendidikan agar arahnya selalu benar. Tujuan pendidikan senantiasa ditentukan secara bertahap agar terukur. Dalam kegiatan pendidikan, ditentukan sejumlah tujuan untuk meraih tujuan puncaknya. Di puncak kegiatan pendidikan tersebut, dapat dilaksanakan evaluasi agar terlihat keberhasilannya atau belum. Tujuan pendidikan terbagi tiga aspek, yaitu tujuan yang berhubungan dengan individu, kehidupan kemasyarakatan, dan proses pembelajaran (Saat, 2015: 9).

Tujuan pendidikan nasional termuat dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa "tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab." Hal tersebut juga tujuan dari profesi guru.

b. Pendidik

Pendidik atau juga disebut guru adalah individu yang diamanahi untuk melaksanakan pendidikan. Pendidikan itu sendiri dapat dimaknai dengan aktivitas pemeliharaan, pembinaan, pembimbingan, pengarahan, penumbuhan. Pendidik sebagai tenaga profesional termaktub dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, sedangkan prinsip pelaksanaan tugasnya termuat dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

c. Peserta Didik

Terdapat dua istilah dalam dunia pendidikan, yakni anak didik dan peserta didik. Anak didik atau peserta didik adalah individu pembelajar. Istilah peserta didik terkandung makna yang lebih luas daripada anak didik karena peserta didik meliputi individu yang belum matang dan juga individu yang sudah matang, tetapi masih dalam jenjang pencarian atau penuntutan ilmu dan kecakapan. Secara umum, keduanya dimaknai dengan individu-individu dalam fase yang masih berkembang, baik jasmani maupun

rohani, belum matang, dan masih memerlukan sokongan dan topangan dari individu yang telah matang di lingkungannya. Individu dalam fase ini adalah salah satu subsistem dalam sistem pendidikan. Keberadaannya sangat mutlak dalam sistem pendidikan untuk keberlangsungan kegiatan pendidikan. Tanpa guru, pendidikan tidak akan berlangsung karena guru tidak berfungsi sama sekali. Selain selaku objek, guru juga selaku subjek pendidikan (Saat, 2015: 7).

d. Materi Pendidikan

Materi pendidikan bisa juga disebut dengan isi pendidikan. Materi menurut KBBI diartikan sebagai "sesuatu yang menjadi bahan untuk diujikan, dipikirkan, dibicarakan, dikarangkan, dan sebagainya." Materi atau isi pendidikan di Indonesia termuat dalam Undang-Undang tentang Standar Nasional Pendidikan. Materi atau isi pendidikan anak usia dini termuat dalam Permendikbud RI Nomor 146 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini dan Permendikbud RI Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.

e. Alat Pendidikan

Alat pendidikan adalah semua hal yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. semua perangkat yang dipergunakan dalam upaya pendidikan dikatakan sebagai alat pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Saat, 2015: 11).

Alat pendidikan identik dengan media pendidikan, namun ada yang berbeda. Alat lebih mengacu semua hal, baik material, kegiatan, bermacam metode, strategi, pendekatan, teknik, perintah, larangan, hukuman, dan lainnya yang dipergunakan untuk pencapaian tujuan pendidikan. Media meliputi hal-hal yang dipergunakan untuk mengantarkan atau penghubung antara pesan dan penerimanya; antara peserta didik dan pengetahuan; antara peserta didik dan bahan ajar yang berupa buku; antara peserta didik dan pemahaman dari apa yang disampaikan, baik bersifat perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*). Artinya, ruang lingkup alat pendidikan lebih meluas daripada media pendidikan. Apabila alat yang dipergunakan hanya untuk mengantarkan materi supaya peserta didik selaku penerimanya segera paham, maka itu disebut media. Apabila

sesuatu itu dipergunakan untuk keberlangsungan proses pembelajaran, maka itu dikatakan alat pendidikan (Saat, 2015: 12).

f. Metode Pendidikan

Secara bahasa, kata metode berakar dari kata "*metha*" dan "*hodos*". "*Metha*" diartikan dengan 'melalui atau melewati' dan "*hodos*" diartikan dengan 'jalan atau cara yang wajib ditempuh untuk ketercapaian tujuan yang telah ditentukan' (Arifin, 1991: 61).

Metode dalam bahasa Arab dinyatakan dalam berbagai istilah, yaitu "*al-thariqah*", "*Manhaj*", dan "*al-Wasilah*". "*Al-thariqah*" diartikan dengan 'jalan'. "*Manhaj*" diartikan dengan 'sistem'. "*Al-Wasilah*" diartikan dengan 'perantara atau mediator'. Jadi, kata bahasa Arab yang lebih mendekati dengan makna metode yang dimaksudkan di sini adalah "*al-thariqah*" (Ramayulis, 2001: 77).

Secara teknis, Syam (1986: 24) menjelaskan bahwa metode adalah (1) prosedur yang digunakan untuk ketercapaian suatu tujuan, (2) teknik yang digunakan dalam proses pencarian pengetahuan tentang objek tertentu, (3) ilmu yang digunakan untuk perumusan aturan dari suatu prosedur.

Metode pendidikan yang dimaksudkan di sini menurut Mulkan (1993: 250), adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau menurunkan isi atau bahan pendidikan kepada anak didik. Menurut Al-Syaibany (1979: 553), metode pendidikan adalah semua aspek aktivitas yang dilakukan guru dari tuntutan materi yang akan disampaikan, karakteristik perkembangan anak didik, atmosfer lingkungan belajar, dan tujuan pembimbingan anak didik dalam proses pembelajaran, serta peralihan perilaku anak didik yang diinginkan.

g. Evaluasi Pendidikan

Evaluasi bersumber dari bahasa Inggris "*evaluation*" yang diartikan dengan 'tindakan atau proses untuk menetapkan nilai sesuatu'. Evaluasi pendidikan adalah suatu aktivitas mengukur dan menilai atas kesuksesan pendidikan dari berbagai sisi yang berhubungan dengannya. Dengan kalimat lain, evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengukuran dan penilaian atas hal yang berlaku dalam aktivitas pendidikan (Arikunto, 1993: 1-3).

Makna terminologi evaluasi pendidikan dalam Al-Quran mengacu pada Al-Quran Surat Al-Baqarah: 284, *"Kepunyaan Allah-lah segala apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi, dan jika kamu melahirkan apa yang ada di dalam hatimu atau kamu menyembunyikan, niscaya Allah akan membuat perhitungan dengan kamu tentang perbuatanmu itu. Maka Allah mengampuni siapa yang dikehendaki-Nya dan menyiksa siapa yang dikehendaki-Nya dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."*

Dari kutipan ayat di atas, kata *al-hisab* atau *al-muhasabah* dianggap terdekat dengan kata bermakna evaluasi dari kata *"hasaba"* yang artinya menghitung. Imam Al-Ghazali menggunakan kata tersebut untuk menjelaskan tentang 'evaluasi diri', yaitu suatu upaya mengoreksi dan menilai diri sendiri setelah melakukan aktivitas (Al-Ghazali, t.th:391). Dari pengertian evaluasi Allah atas manusia dalam arti terminologi memiliki tujuan untuk mengetahui hakikat dari sesuatu yang diuji, pada diri manusia berarti mengetahui respons aspek pemikiran, hati maupun sikap atau tindakan atas ujian yang diberikan baik berupa kebaikan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan (Sawaludin, 2018:41-42). Secara luas makna evaluasi yang dikutip Sawaludin dari Ngalim Purwanto dalam Mehrens & Lehmann tahun 1978 adalah suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk menentukan keputusan.

Evaluasi sebagai suatu proses pendidikan memiliki beberapa fungsi sebagai berikut (Shaleh, 2000: 76).

1) Pemberian umpan balik (*feedback*) pada guru selaku landasan dalam perbaikan proses pembelajaran.
2) Penentuan skor atas hasil belajar dari tiap-tiap anak yang difungsikan untuk kenaikan, kelulusan, dan sebagainya.
3) Penempatan anak dalam kondisi pembelajaran yang relevan dengan kapasitasnya.
4) Pengenalan latar belakang (psikologi fisik atau lingkungan) anak yang menghadapi kendala dalam pembelajaran.

Dalam kutipan Abudin Nata tahun 2010 evaluasi menurut pendidikan Islam adalah cara atau upaya penilaian tingkah laku anak didik berdasarkan perhitungan yang bersifat holistik, meliputi aspek-aspek psikologis dan spiritual karena pendidikan Islam tidak hanya melahirkan insan terdidik

yang berilmu atau sikap religius namun juga insan terdidik yang memiliki keduanya, yaitu insan terdidik yang berilmu serta bersikap religius, beramal baik serta berbakti kepada Allah dan masyarakat. Jadi, evaluasi yang diterapkan dalam pendidikan Islam bukan hanya sekadar kegiatan menilai suatu aktivitas secara spontan atau insidental, namun merupakan aktivitas guna menilai sesuatu secara terencana, sistematik, berdasarkan tujuan yang jelas dan komprehensif meliputi seluruh aspek perkembangan anak didik.

Benang merah dari makna evaluasi adalah suatu proses dan tindakan yang terencana untuk mengumpulkan informasi tentang kemajuan, pertumbuhan, dan perkembangan (anak didik) terhadap tujuan pendidikan sehingga dapat disusun penilaiannya yang dapat dijadikan dasar dalam membuat keputusan (Sawaludin, 2018: 42).

Secara umum terdapat empat kegunaan dari evaluasi dalam pendidikan Islam (dalam Al-Rasyidin dkk., tahun 2005: 77-78), yaitu:

1) Bagi pendidik, untuk membantu pendidik atau guru untuk mengetahui sejauh mana hasil yang telah dicapai selama proses pelaksanaan tugasnya.
2) Bagi peserta didik, untuk membantu anak didik agar dapat mengubah atau mengembangkan tingkah lakunya secara sadar ke arah yang lebih baik.
3) Bagi tokoh pendidikan Islam, untuk membantu para pemikir pendidikan Islam mengetahui kelemahan teori-teori pendidikan Islam yang relevan dengan arus dinamika zaman yang terus berubah.
4) Bagi segi politik sebagai pengambil kebijakan pendidikan Islam, untuk membantu mereka dalam membenahi sistem pengawasan dan mempertimbangkan kebijakan yang akan diterapkan dalam sistem pendidikan nasional (Islam).

Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir tahun 2008 halaman 163-164 yang dikutip oleh Sawaludin bahwa sistem evaluasi yang dikembangkan Allah Swt. dan rasul Muhammad Saw. berimplikasi pedagogis adalah sebagai berikut.

1) Sebagai penguji kemampuan manusia beriman terhadap berbagai macam persoalan hidup yang dihadapi, sesuai dengan QS. Al-Baqarah: 155, *"dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit*

ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan, dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar."

2) Guna mengetahui ketercapaian hasil pendidikan wahyu yang telah dicontohkan Rasulullah Saw. kepada umatnya, berdasarkan QS. An-Naml: 40, *"berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al-Kitab: "Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip." Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, ia pun berkata: "Ini termasuk karunia Tuhanku untuk mencoba aku apakah aku bersyukur, maka sesungguhnya Dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan Barang siapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanmu Maha Kaya lagi Maha Mulia."* QS. An-Naml: 27, *"berkata Sulaiman: "Akan Kami lihat, apa kamu benar, ataukah kamu termasuk orang-orang yang berdusta."*

3) Guna menentukan klasifikasi atau tingkat hidup keislaman atau keimanan seseorang, misalnya evaluasi Allah terhadap Nabi Ibrahim yang atas ketaatannya menyembelih Ismail yang dicintainya, yang akhirnya diganti Allah dengan seekor kambing gibas dan putranya diselamatkan Allah, sesuai dengan QS. Ash-Shaffat: 103-107, *"tatkala keduanya telah berserah diri dan Ibrahim membaringkan anaknya atas pelipis(nya), (nyatalah kesabaran keduanya). Dan Kami panggilah dia: "Hai Ibrahim, sesungguhnya kamu telah membenarkan mimpi itu. Sesungguhnya demikianlah Kami memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat baik. Sesungguhnya ini benar-benar suatu ujian nyata. Dan Kami tebus anak itu dengan seekor sembelihan yang besar."*

4) Guna mengukur daya kognisi, hafalan dari pelajaran yang telah diterima, sebagaimana pengevaluasian Allah Swt. terhadap Nabi Adam AS. Terkait nama-nama yang telah diajarkan kepadanya di hadapan para malaikat, tercantum dalam QS. Baqarah: 31, *"dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama Benda seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikat kemudian berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar."*

5) Guna memberikan semacam *tahsyir* (berita gembira) bagi yang berbuat baik dan memberikan semacam *iqab* (kabar buruk atau siksa) bagi yang berbuat buruk atau jahat. Sesuai QS. Az-Zalzalah: 7-8, *"Barang*

siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya Dia akan melihat balasannya. Dan Barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar zarah pun, niscaya Dia akan melihat balasannya pula."

Jenis-jenis evaluasi hasil belajar yang dapat digunakan menurut Zainal Arifin (2016: 35-36) dalam Sawaludin (2018:49), yaitu penilaian formatif, penilaian sumatif, penilaian penempatan (*placement*), dan penilaian diagnostik. Keempat jenis penilaian atau evaluasi ini oleh Yahya Qohat (t.t: 14-210) dapat juga diterapkan pada pendidikan Islam. Penjelasan dari keempat jenis tersebut adalah sebagai berikut: (1) **evaluasi formatif** adalah penilaian untuk mengetahui dan memantau kemajuan perkembangan hasil belajar anak didik yang telah dicapai selama proses pembelajaran dan telah menyelesaikan satu program atau pokok bahasan materi pembelajaran sebagai kompetensi dasar yang harus dicapai. Selain itu, evaluasi ini juga digunakan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang digunakan untuk melakukan remidi atau perbaikan sehingga prestasi atau hasil belajar anak didik dan proses pembelajaran yang dilakukan guru atau pendidik tercapai secara optimal. Dasar evaluasi formatif dalam Quran adalah surat An-Nisa` ayat 28, An-Nahl ayat 78, Al-Insyirah: 7-8. (2) **evaluasi sumatif** adalah evaluasi yang dilakukan pada hasil belajar anak didik setelah mengikuti pelajaran selama satu semester dan akhir tahun untuk menentukan jenjang selanjutnya. Sesuai dengan QS. Al-Qamar: 49, *"sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukurannya."* Oleh sebab itu, ujian semesteran dan ujian nasional termasuk dalam kategori penilaian sumatif. Tujuan penilaian sumatif adalah untuk mengukur nilai (angka) berdasarkan hasil belajar anak didik yang selanjutnya digunakan sebagai dasar pengisian laporan perkembangan anak didik (rapor), selain itu untuk mengetahui apakah anak didik tersebut telah menguasai materi pelajaran yang diserapnya selama sekian periode atau belum. (3) **Penilaian penempatan (*placement*)** adalah evaluasi tentang anak didik untuk kepentingan penempatan di dalam situasi belajar yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan anak didik. Tujuan penilaian ini adalah untuk menempatkan anak didik pada tempat yang sesuai dengan kemampuan anak didik berdasarkan bakat, minat, kesanggupan, serta keadaan anak didik sehingga mereka tidak mengalami hambatan yang berat dalam mengikuti pelajaran atau setiap program

materi pembelajaran yang disajikan guru. Contoh dari penilaian ini adalah penempatan jurusan, pemilihan ekstrakurikuler, kelompok belajar dan lain-lain. (4) **Penilaian diagnostik**, yaitu evaluasi yang dilakukan terhadap hasil penganalisisan mengenai keadaan belajar anak didik, baik berupa kesulitan yang dihadapinya maupun hambatan yang ditemuinya selama melaksanakan proses pembelajaran. Tujuan dari penilaian ini adalah membantu kesulitan yang dihadapi anak didik atau untuk mengetahui hambatan yang dialami anak didik selama mengikuti proses kegiatan belajar mengajar pada mata pelajaran tertentu atau dari keseluruhan program pembelajaran.

Ramayulis (2008: 225-226) yang dikutip oleh Sawaludin (2018:51) mengatakan bahwa proses pengembangan penyajian dan pemanfaatan evaluasi belajar dapat dilukiskan dalam langkah-langkah sebagai berikut: (1) penentuan tujuan evaluasi pembelajaran, (2) penyusunan kisi-kisi soal, (3) telaah atau *review* dan revisi soal, (4) Uji coba (*try out*), (5) penyusunan soal, (6) penyajian tes, (7) *scoring*, (8) pengolahan hasil tes, (9) pelaporan hasil tes, (10) pemanfaatan hasil tes.

h. Lingkungan Pendidikan

Lingkungan adalah salah satu faktor pendidikan yang turut menetapkan ragam pendidikan dan memiliki pengaruh terhadap anak. Lingkungan terbagi menjadi lingkungan sosial dan nonsosial. Lingkungan sosial berwujud manusia yang terdapat di sekitar anak yang mampu memengaruhi anak, baik perilaku, sikap, bahkan dogma agama. Lingkungan nonsosial adalah lingkungan alam di dekat anak yang mencakup benda atau situasi, seperti kondisi ruang, perlengkapan pembelajaran, iklim, dan lainnya (Saat, 2015: 12).

Pengetahuan tentang efek lingkungan kepada anak merupakan keniscayaan bagi guru. Dengan ini, para guru dapat melakukan intervensi dan pengendalian pada anak dengan tepat. Lingkungan yang sangat memberikan pengaruh pada anak adalah lingkungan keluarga sebagai lingkungan pertama bagi anak, sekolah sebagai lingkungan kedua bagi anak, dan masyarakat sebagai lingkungan ketiga bagi anak, di mana ketiga lingkungan itu oleh Ki Hajar Dewantara diberi nama dengan Tri Pusat Pendidikan (Tri Purusa). Ketiga lingkungan ini mencakup lingkungan sosial maupun nonsosial. Oleh karena itu, tiga lingkungan itu wajib dikelola sebaik-baiknya agar mampu menyediakan dampak yang baik bagi perkembangan anak (Saat, 2015:

13). Kecenderungan sikap dan pribadi anak didik biasanya lebih mudah dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekitarnya, jika lingkungan sekitar buruk, maka kecenderungan keburukanlah yang akan mewarnai sikap dan pribadi anak, begitu pula sebaliknya, karena salah satu karakteristik anak bahwa mereka adalah peniru ulung (imitasi) dan bagaikan spons yang menyerap segala hal tanpa filter kesadaran. Oleh karena itu, jika terjadi permasalahan pada anak, maka guru hendaklah mencari sumber masalah dan biasanya tidak terlepas dari lingkungan anak tersebut dibesarkan, baik itu lingkungan keluarga maupun masyarakat.

Untuk membentuk karakter, sikap dan kepribadian anak usia dini yang positif dan baik, berakhlakul karimah, selain menyiapkan ketiga lingkungan di atas sekondusif mungkin juga diperlukan penciptaan lingkungan yang menyenangkan bagi anak. Menurut Agung yang mengutip tulisan Montessori dalam "*Bringing the Montessori Approach to Your Early Years Practice,"* lingkungan yang menyenangkan adalah suatu (makhluk hidup atau benda mati) yang berada di sekitar anak didik yang mampu membuatnya senang, bersuka hati, bahagia, membangkitkan rasa senangnya. Demikian juga dengan Piaget, menganggap lingkungan sebagai kunci utama pembelajaran spontan anak. Lingkungan hendaknya menyenangkan bagi anak didik dan memberikan kesempatan bagi perkembangan potensi masing-masing anak didik. Kembali Montessori berpendapat bahwa anak adalah agen aktif (*an active agent*) dalam lingkungannya, sedangkan guru atau pendidik fasilitator yang membantu pembelajaran dan perkembangan anak. Implikasi dari uraian di atas adalah bahwa guru atau pendidik diharapkan memfasilitasi anak didik dengan menciptakan lingkungan yang menyenangkan supaya anak didik senantiasa dapat dapat menjaga dan mempertahankan gelarnya sebagai agen aktif. Ada lima karakteristik lingkungan yang menyenangkan bagi anak usia dini menurut Montessori, yaitu (a) *accessibility and availability* (ketersediaan dan kemudahan dalam mengakses), (b) *freedom of movement and choice* (kebebasan dalam bergerak dan memilih), (c) *Personal responsibility* (tanggung jawab personal), (d) *reality and nature* (nyata dan alami), (e) *beauty and harmoni* (indah dan selaras).

G. Hak dan Kewajiban Profesi Guru

1. Hak Profesi Guru

Guru sebagai jabatan profesional harus disediakan haknya agar dapat melaksanakan dan memenuhi fungsinya dengan maksimal. Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, hak guru adalah sebagai berikut.

a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam UU tersebut, juga dinyatakan tentang hak lain yang didapatkan oleh guru, yakni:

a. promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang Pendidikan;
b. sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

Hak-hak guru yang telah dikemukakan dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan kembali dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa dalam menyelenggarakan tugas keprofesionalan, guru berhak untuk hal-hal berikut ini.

a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menjaga kelancaran tugas keprofesionalan.
f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan Pendidikan.
j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

2. Kewajiban Profesi Guru

Tanggung jawab guru tidak hanya sekadar dalam pengajaran atau kemajuan pendidikan di persekolahan di tempat ia menjalankan tugas, tetapi juga memiliki tanggung jawab publik di lingkungannya untuk ikut andil dalam kemajuan pendidikan tersebut. Kemajuan atau kemunduran pendidikan bergantung pada "*performance*" guru. Oleh karena itu, guru harus melaksanakan fungsinya sebaik mungkin yang diikuti rasa ikhlas dan amanah (Ramadhan, 2017: 372).

Guru profesional terwujud dari pengabdiannya dalam melaksanakan tugas yang dicirikan dengan kemahirannya, baik isi maupun strategi. Guru profesional yang bertanggung jawab ditandai dengan tanggung jawab dalam melakukan semua darma baktinya. Guru yang profesional bersedia menanggung pertanggungjawaban kepada anak didiknya, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Tanggung jawab profesional, antara lain sebagai berikut (Ramadhan, 2017: 372).

a. Tanggung Jawab Intelektual

   Tanggung jawab intelektual berbentuk penguasaan guru terhadap materi pembelajaran secara ekstensif dan intensif serta substansi dan metodologi keilmuan yang menaungi materi yang diajarkan.

b. Tanggung Jawab Profesi

Tanggungjawab profesi berbentuk pemahaman guru terhadap anak didik, rancangan, penyelenggaraan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan peningkatan kompetensi anak didik untuk mengejawantahkan pelbagai potensinya.

c. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial berbentuk kompetensi guru dalam melakukan komunikasi efektif dengan anak didik, sesama sejawat, orang tua/wali anak, dan publik.

d. Tanggung Jawab Moral dan Spiritual

Tanggung jawab spiritual dan moral berbentuk sosok guru selaku individu memiliki agama yang tindakannya selalu berpegang pada doktrin agama yang dianutnya serta tidak melanggar dari norma agama dan moral.

e. Tanggung Jawab Pribadi

Tanggung jawab pribadi berbentuk kompetensi guru dalam pemahaman, pengelolaan, pengendalian, penghormatan, dan pengembangan dirinya dalam wujud moral spiritual.

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan tentang kewajiban guru adalah sebagai berikut.

a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis.
b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu Pendidikan.
c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, dinyatakan bahwa guru dalam melakukan tugasnya memiliki sejumlah kewajiban, di antaranya sebagai berikut.

a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Ananda (2018) kewajiban yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah sebagai berikut.

a. Merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan, menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan serta melaksanakan perbaikan dan pengawasan dalam proses pembelajaran/bimbingan.
b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik serta kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan perubahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
c. Selalu bertindak objektif serta tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, ataupun status ekonomi peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
d. Memelihara serta memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Hamalik (2008: 39), individu dapat dikatakan selaku insan yang memiliki tanggung jawab jika ia mampu memilih dan memutuskan sesuatu berbasis nilai dan norma yang berlaku, baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sosialnya. Oleh karenanya, dapat dipahami bahwa guru adalah insan yang memiliki rasa tanggung jawab, dan melakukan tindakan dan bersikap berbasis keputusan moral dan norma yang berlaku di masyarakat. Hal ini adalah yang paling mendasar yang harus dimiliki pada setiap individu guru.

BAB III

KUALIFIKASI, KOMPETENSI, DAN SERTIFIKASI GURU

A. Kualifikasi Guru

Menurut KBBI, kualifikasi diartikan dengan "(1) pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian dan (2) keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu dalam menduduki jabatan dan sebagainya." Menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kualifikasi yang dimaksudkan di sini adalah kualifikasi akademik. Menurut UU ini, "kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan."

Undang-undang Guru dan Dosen tersebut adalah suatu keputusan politik yang menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang berhak untuk memperoleh sejumlah hak dan memiliki kewajiban yang wajib terpenuhi secara profesional. Dengan ini, pendidik semestinya melakukan pengabdian totalitas dari semua kompetensi, fokus, dan rasa peduli terhadap profesi tersebut dan memperoleh penghidupan yang pantas dari profesi yang digelutinya (Jahidi, 2014: 24).

Undang-Undang Guru dan Dosen juga mengatur semua hal yang berhubungan dengan keperluan guru, seperti mengenai Kedudukan dan Fungsi pada pasal 2 sampai 6; mengenai Prinsip Profesionalitas pada pasal 7; mengenai Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi pada pasal 8 sampai 13; mengenai Hak dan Kewajiban pada pasal 14 sampai 20; mengenai Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian pada pasal 24 sampai pasal 31; mengenai Pengembangan dan Pembinaan pada pasal 32 sampai pasal 35; mengenai Penghargaan pada pasal 36 sampai pasal 38; tentang Perlindungan pada pasal 39, dan lain-lain. Namun, untuk memperoleh hal-hal tersebut, terutama hak-hak guru, seorang guru wajib terlebih dulu mencukupi kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi yang disebutkan pada pasal 8. Kualifikasi akademik ditempuh dengan pendidikan tinggi program Sarjana (S1) atau Diploma Empat (D-IV) pada pasal 9. Kompetensi yang dimaksud dalam pasal 10 adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional yang ditempuh dengan pendidikan profesi. Dalam hubungannya dengan sertifikasi, khusus diperoleh guru yang sudah mencukupi syarat-syarat yang telah ditentukan pada pasal 11 ayat 1 (Usa, 2005: 2).

Dalam Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, ada beberapa hal penting seputar kualifikasi guru PAUD. Menurut Permendikbud ini, "pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan." Pendidik anak usia dini terdiri atas guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda. Berikut ini kualifikasi yang harus dipenuhi guru PAUD sesuai dengan Permendikbud tersebut.

1. Guru PAUD
    a. Sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.
    b. Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem Pendidikan Anak Usia Dini, atau sarjana Psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi.
    c. Memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

d. Kompetensi Guru PAUD dikembangkan secara utuh mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

2. Guru Pendamping
   a. Sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.
   b. Memiliki ijazah Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau Sarjana Psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi.
   c. Memiliki ijazah D-II PGTK dari Program Studi terakreditasi.
   d. Kompetensi Guru Pendamping mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
3. Guru Pendamping Muda
   a. Sehat jasmani, rohani/mental, dan sosial.
   b. Memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA).
   c. Memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD dari lembaga pemerintah yang kompeten.
   d. Kompetensi Guru Pendamping Muda mencakup pemahaman dasar-dasar pengasuhan, keterampilan melaksanakan pengasuhan, bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan tingkat usia anak.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PAUD adalah patron dari seluruh pendidikan bagi anak usia dini yang diselenggarakan dalam jalur formal, jalur nonformal, dan jalur informal. PAUD pada jalur formal diselenggarakan melalui Taman Kanak-kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA), sedangkan PAUD nonformal diselenggarakan dengan Kelompok Bermain (KB), Tempat Penitipan Anak (TPA), serta institusi lain yang sejenis (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 1.23). PAUD jalur informal diselenggarakan di institusi keluarga.

Guru PAUD jalur formal diintervensi dengan perundang-undangan di atas dalam kaitannya dengan kualifikasi guru walaupun masih perlu mendapat perhatian dan peningkatan. Hanya saja, hal ini berbeda dengan guru PAUD nonformal. Ketika berbicara guru-guru/pendidik PAUD, ada dua kelompok guru yang menjadi sasaran, yaitu: (1) guru-guru Kelompok Bermain (usia 4 – 6 tahun) dan (2) guru-guru yang mengasuh di Taman

Penitipan Anak (TPA) (usia 3 bulan – 2 tahun). Guru PAUD nonformal ini cukup sulit untuk mengikuti syarat kualifikasi sebagaimana diatur dalam perundang-undangan.

Guru PAUD nonformal hampir seluruhnya masih guru swasta murni, artinya belum diangkat menjadi pegawai negeri khusus guru PAUD. Kondisi ini tentu saja menyulitkan ketika merumuskan bentuk karier yang akan ditempuh para guru PAUD ini. Sementara anak usia dini berada pada rentang usia 0-6 tahun, artinya Guru PAUD nonformal juga terlibat dalam mendidik anak usia dini. Masalahnya adalah seberapa penting merumuskan kualifikasi guru PAUD, kalau pada akhirnya belum mendapat tempat yang berarti bagi negara. Oleh sebab itu, kalau dikatakan guru PAUD yang profesional, hanya dapat dipenuhi pada jalur guru PAUD formal (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 1.25).

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam KBBI diartikan dengan 'kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu.' Menurut Satori (2007: 22), kompetensi terambil dari bahasa Inggris "*competency*" yang diartikan dengan 'kecakapan, kemampuan, dan wewenang'. Jadi, kompetensi adalah "*performance*" yang diarahkan untuk mencapai tujuan akhir agar mengarah keadaan yang dikehendaki. Standar Kompetensi Guru (SKG) merupakan pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan, dan disepakati bersama berupa bentuk penguasaan kognitif, psikomotorik, dan afektif bagi seorang guru sehingga layak disebut kompeten. Standar Kompetensi Guru (SKG) dikategorikan dalam tiga komponen, yaitu: 1) Pengelolaan Pembelajaran, 2) Pengembangan Profesi, dan 3) Penguasaan akademik.

Pengelolaan Pembelajaran, meliputi: kompetensi penyusunan rencana pembelajaran, kompetensi pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar, kompetensi penilaian prestasi belajar anak didik, kompetensi pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian belajar anak didik. **Pengembangan Profesi**, meliputi: mengikuti dan menguasai perkembangan Teknologi Informasi, menyusun dan mengalihbahasakan buku-buku teks pelajaran dan karya

ilmiah, membuat diktat pelajaran dan Lembar Kegiatan Siswa (LKS), menulis buku-buku bahan ajar, jurnal ilmiah, modul pelajaran, melakukan riset sederhana berupa PTK (Penelitian Tindakan Kelas) hingga penelitian kompleks (RnD, Eksperimen, dan lainnya), menemukan dan menciptakan teknologi tepat guna, membuat Alat Peraga Edukatif (APE) dan Media Pembelajaran, menciptakan dan mengkreasikan berbagai karya seni, berperan aktif dalam forum kajian ilmiah dan akademik, mengikuti pelatihan terakreditasi, mengikuti pendidikan dan pelatihan kualifikasi, serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan pengembangan kurikulum. **Penguasaan Akademik**, kompetensi pemahaman wawasan meliputi: memahami visi dan misi Pendidikan Nasional Indonesia, memahami hubungan pendidikan dan pengajaran, memahami konsep pendidikan dasar dan menengah atas, memahami fungsi, tugas, dan tujuan sekolah, mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan tentang proses dan hasil pendidikan, menciptakan dan membangun sistem antara pendidikan sekolah, masyarakat, dan keluarga (tri pusat pendidikan). Kompetensi penguasaan bahan kajian akademik meliputi: pemahaman struktur pengetahuan, pemahaman substansi materi, pemahaman substansi kekhususan sesuai dengan jenis layanan yang dibutuhkan anak didik.

Secara terminologi, para ahli telah mengemukakan pendapatnya tentang kompetensi, di antaranya sebagai berikut.

Menurut Sagala (2006: 25), kompetensi merupakan sejumlah instrumen pengetahuan, kecakapan, dan sikap yang harus dikuasai dan didalami oleh guru dalam melakukan tugas profesinya.

Menurut Sudarmanto (2009: 45), kompetensi adalah suatu *emblem* (simbol atau tanda) yang dilekatkan pada tenaga yang bermutu dan "*excellent*", merujuk pada ciri khas tertentu yang dibutuhkan dalam menyelenggarakan suatu aktivitas secara mengena. Emblem ini adalah pengetahuan, kecakapan, dan kemahiran.

Menurut Usman (2005: 4), individu dikatakan kompeten jika telah mempunyai keterampilan kerja pada aspek tertentu yang memperlihatkan kualifikasinya, baik kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Spencer & Spencer (dalam Moeheriono, 2009: 3) kompetensi adalah "*an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation,*" 'ciri khas yang melandasi seseorang berhubungan dengan

daya guna kinerja seseorang dalam kerjaannya atau ciri khas fundamental seseorang yang berhubungan dengan kausalitas dengan standar tertentu yang menjadi pedoman, efektivitas, atau kinerja maksimal di lingkungan kerja atau keadaan tertentu.' Dari pengertian ini, sejumlah makna yang termuat di dalamnya adalah sebagai berikut.

1) Ciri khas yang mendasari (*underlying characteristic*). Kompetensi adalah elemen personalitas yang terdalam dan dilekatkan pada individu serta memiliki tindakan yang bisa diduga pada berbagai kondisi pekerjaannya.
2) Kausalitas (*causally related*). Kompetensi bisa dipergunakan untuk menduga penampilan kerja individu yang apabila memiliki kemampuan maksimal (sebab), maka akan memiliki penampilan kerja yang maksimal (akibat).
3) Tolok ukur (*criterian referenced*). Kompetensi menjadi referen secara jelas yang digunakan sebagai prediksi bagi individu yang berpenampilan maksimal.

Kompetensi berdasarkan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah "kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan."

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan."

Dari sejumlah definisi tersebut, bisa dipahami bahwa kompetensi berkisar tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki seseorang atas kerja yang dilakoninya, termasuk jika seseorang berprofesi menjadi guru.

2. Karakteristik Kompetensi

Spencer & Spencer (dalam Wibowo, 2007: 111) mengemukakan lima ciri khas kompetensi, sebagai berikut.

a. Motif adalah sesuatu yang ajek dikehendaki seseorang yang melahirkan tingkah laku.

b. Sifat adalah ciri khas jasmani dan sambutan yang ajek atas kondisi.
c. Konsep diri adalah kelakuan, nilai, atau gambaran diri individu.
d. Pengetahuan adalah berita yang dipunyai individu dalam bidang tertentu.
e. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

Sementara itu, Wibowo (2007: 115) mengemukakan sejumlah corak kompetensi berikut ini.

a. *Planning Competency*
   Kompetensi ini dihubungkan dengan perencanaan, penetapan tujuan, penilaian risiko, dan pengembangan tahapan aksi untuk meraih tujuan.
b. *Influence Competency*
   Kompetensi ini dihubungkan dengan kepemilikan efek pada pihak lain, memengaruhi aksi tertentu, atau pembuatan ketetapan tertentu, dan menginspirasi pihak lain untuk berbuat meraih tujuan organisasi.
c. *Communication Competency*
   Kompetensi ini berbentuk keterampilan bicara, simak, dan tulis.
d. *Interpersonal Competency*
   Kompetensi ini mencakup efeksi, kemufakatan, jejaring, ajakan, kompromi, siasat, pengelolaan perselisihan, menghormati pihak lain, dan menjadi "*team player*".
e. *Thinking Competency*
   Kompetensi ini berkaitan dengan pertimbangan strategik, pertimbangan analitik, komitmen aksi, penguasaan kognisi, pengenalan transmisi, dan memotivasi ide inovatif.
f. *Organizational Competency*
   Kompetensi ini mencakup penguasaan perencanaan kerja, pengorganisasian tenaga untuk memperoleh kinerja, pengukuran penguasaan, dan pengambilan risiko yang diperkirakan.
g. *Human Resources Management Competency*
   Kompetensi ini merupakan penguasaan keahlian, *"team building"*, memotivasi keikutsertaan, pengembangan potensi, pengupayaan *"feedback performance",* dan toleransi keanekaragaman.

h. *Leadership Competency*

Kompetensi ini mencakup keterampilan sadar posisi, peningkatan organisasi, pengelolaan peralihan, penyesuaian strategik, perumusan visi, perencanaan ke depan, penguasaan transformasi, dan pelopor kesehatan kerja.

i. *Client Service Competency*

Kompetensi ini meliputi identifikasi dan analisis klien, penyesuaian layanan dan ekspedisi, kolaborasi dengan klien, tindakan lanjutan dengan klien, "*partnership*", dan komitmen pada mutu.

j. *Business Competency*

Kompetensi ini mencakup pengelolaan keuangan, kecakapan dalam mengambil ketetapan bisnis, kerja dalam sistem, penggunaan naluri bisnis, dan mendorong penghasilan.

k. *Self Management Competency*

Kompetensi ini meliputi dorongan diri, beraksi dengan kemantapan diri, pengelolaan belajar mandiri, unjuk kerja, lentur, dan berdaya usaha.

l. *Technical/Operational Competency*

Kompetensi ini meliputi pengerjaan tugas pekerjaan, pemanfaatan IPTEK, penggunaan sejumlah perangkat, unjuk kerja kemahiran teknis dan profesional, serta pembiasaan kerja dengan sejumlah data dan sejumlah angka.

3. Tingkatan Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (dalam Wibowo 2007: 111), kompetensi terbagi atas tiga tingkat, sebagai berikut.

a. *Behavior Tools*

1) *Knowledge* adalah pengetahuan yang dipergunakan seseorang dalam hal tertentu, seperti perbedaan senioritas dan junioritas.
2) *Skill* adalah penguasaan seseorang dalam melaksanakan sesuatu dengan prima, seperti melakukan wawancara dengan berdaya guna dan menyambut pendaftar dengan santun, keterampilan dalam menyampaikan ide dan pikiran, keterampilan memperlihatkan hasil.

b. *Image attribute*
   1) *Social role* adalah corak berperilaku seseorang yang dipertegas oleh sekelompok sosial atau organisasi, seperti didaulat (ditunjuk) sebagai manajer.
   2) *Self image* adalah persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya, misalnya melihat dirinya sebagai orang yang optimis, percaya diri dan ain-lain.

c. *Personal characteristic*
   1) *Traits* adalah segi tipikal perilaku, misalnya menjadi penyimak yang baik.
   2) *Motive* merupakan apa yang memotivasi tingkah laku orang dalam aspek tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan), misalnya membujuk tingkah laku pihak lain demi martabat organisasi.

Sementara itu, Wibowo (2007: 121) mengemukakan bahwa kompetensi bisa dibagi-bagi sesuai dengan strata sebagaimana berikut ini.

a. *Core competencies*, yaitu kompetensi inti yang dikaitkan dengan kebijakan organisasi yang wajib dipahami oleh seluruh anggota organisasi.
b. *Managerial competencies* adalah kompetensi yang menggambarkan kegiatan kepengelolaan dan *performance* yang dibutuhkan dalam fungsi tertentu.
c. *Functional competencies* adalah kompetensi yang berkaitan dengan penguasaan fungsi tertentu yang dibutuhkan dan lazimnya dikaitkan dengan kecakapan profesional atau teknis.

4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007: 126) mengemukakan sejumlah faktor yang mampu memengaruhi keterampilan individu, adalah sebagai berikut.

a. Kepercayaan dan Nilai-Nilai

   Kepercayaan atas diri sendiri, yakin akan potensi yang dimiliki dan pihak lain akan sangat memengaruhi tindakan.

b. Kecakapan

Kecakapan memiliki peranan di semua kompetensi. Berbicara di hadapan publik dengan bahasa yang runtut dan mudah dipahami adalah kecakapan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Kemahiran dari kebanyakan kompetensi membutuhkan pengalaman mengelola manusia, berkomunikasi di depan umum, pemecahan masalah, mengambil keputusan dan lain-lain.

d. Ciri Khas Personalitas

Personalitas mampu memengaruhi kemahiran pemimpin dan anggota dalam beberapa kompetensi yang meliputi manajemen perselisihan, memperlihatkan rasa peduli interpersonal, bekerja dalam tim, dan menjalin koneksi.

e. Dorongan

Dorongan adalah unsur kompetensi yang dinamis. Penghargaan pada anggota, kepercayaan, dan atensi atasan, mampu memengaruhi motivasi seorang anggota.

f. Isu Emosional

Kendala emosional dapat menjadi penghalang dalam mengembangkan kemampuan. Ketakutan berbuat salah, kurang percaya diri, merasa diabaikan, atau tidak dipedulikan pihak lain cenderung akan menjadi penghalang motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kapasitas kemampuan intelektual, seperti pemikiran konseptual dan daya analisis, daya kritis, Tidak mungkin memperbaiki kemampuan intelektual dalam setiap intervensi dalam penyelesaian masalah suatu organisasi.

h. Kultur Organisasi

Kultur organisasi memengaruhi tenaga kompetensi dalam beraktivitas, seperti penarikan dan penyeleksian anggota, implementasi dalam mengambil keputusan.

Selanjutnya, Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007: 131) mengemukakan beberapa hal yang bisa digunakan untuk menyelesaikan masalah kompetensi sebagaimana berikut ini.

a. Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting Incompetence*)

Orang yang memiliki kekurangan biasanya akan berusaha menutupi kekurangannya supaya tidak terlihat oleh pihak lain. Kultur yang ingin tampil prima dengan menutup kekurangan terkandung ancaman. Untuk itu, akui saja kekurangan tersebut agar dapat diusahakan perbaikan.

b. Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*)

Tugas pemimpin adalah membantu anggotanya untuk memperluas visi terhadap pekerjaannya sehingga minat, bakat, dan kompetensinya dapat dimanfaatkan. Manajer senantiasa mengembangkan visi anggota, memotivasinya untuk kerja secara maksimal dalam meraih visi dengan tindakan sekarang, dan menolongnya meningkatkan tujuan dan perbuatan untuk mengurangi adanya disparitas.

c. Mengidentifikasi Hambatan (*Identifying Barriers*)

Apabila terdapat kendala terhadap hasil kerja dan peraihan prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi karakter dari kendala itu sehingga bisa ditangani secara tepat. Mayoritas kendala dapat dimasukkan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

d. Memasukkan Mekanisme Dukungan *(Including Support Mechanism*)

Mekanisme sokongan yang bisa digunakan organisasi dan anggota untuk menentukan rancangan hasil kerja adalah (1) pencatatan kesuksesan tujuan dan penyelenggaraan tindak lanjut, (2) pengomunikasian kesuksesan kepada pihak lain, (3) penggunaan penghormatan.

5. Kompetensi Profesi Guru PAUD

Standar kompetensi guru PAUD yang dirumuskan oleh "*the Child Development Associate* (CDA)", yaitu dalam bentuk surat kepercayaan dari Lembaga perkembangan anak Amerika. Standar kompetensi ini terdiri atas sejumlah kompetensi fundamental sebagaimana berikut ini (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 3.30).

a. Penciptaan dan penguatan lingkungan pembelajaran yang aman dan sehat.
b. Peningkatan kompetensi kecendekiaan dan jasmani.
c. Dukungan peningkatan emosi dan sosial serta didikan yang baik.
d. Pengadaan relasi yang menghasilkan dan baik dengan keluarga.

e. Keyakinan bahwa program memiliki tujuan dan bergerak dengan apik dan relevan dengan hajat klien.
f. Penguatan dedikasi profesionalisme.

Standar Kompetensi guru PAUD ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 52 tahun 2009 tentang Instrumen Akreditasi TK/RA tertanggal 11 September 2009 meliputi; (1) Guru TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1)/Diploma Empat (D-IV) dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini atau Psikologi, (2) Guru TK/RA harus menguasai 6 (enam) aspek karakteristik anak didik, (3) Guru TK/RA harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, di mana dalam 1 tahun terakhir hendaknya terlibat lebih dari 4 kali kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik, (4) Guru mengembangkan kurikulum yang terikat dengan bidang pengembangan, artinya guru mengembangkan kurikulum dalam bentuk Program Kegiatan Semester, Rencana Kegiatan Mingguan, dan Rencana Kegiatan Harian secara lengkap selama 1 tahun. (5) Guru TK/RA menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, hendaknya selama 1 semester menyelenggarakan kegiatan pembelajaran kontekstual sebanyak lebih dari 9 kali. (6) Guru TK/RA mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan melalui bermain yang mendidik, hendaknya selama 1 semester guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebanyak lebih dari 9 kali. (7) Guru TK/RA memfasilitasi pengembangan potensi anak didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, hendaknya guru selama 1 semester mampu melatih kreativitas anak didik sebanyak lebih dari 9 kali. (8) Guru TK/RA berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak didik, artinya guru TK/RA mampu melakukan 4 ciri komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan anak didik. (9) Guru TK/RA menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar dengan melaksanakan lebih dari 4 jenis penilaian. (10) Guru TK/RA memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran, di mana dalam 1 semester guru hendaknya melakukan 3 kali tindak lanjut. (11) Guru TK/RA melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui bermain, di mana dalam 1 semester melakukan lebih dari 3 kegiatan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. (12) Guru TK/RA bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial,

dan kebudayaan nasional Indonesia, artinya dalam 1 tahun terakhir guru tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan TK/RA. (13) Guru TK/RA menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi anak didik dan masyarakat, artinya selama 4 (empat) tahun terakhir, seluruh hasil penilaian kinerja guru mendapat kriteria baik. (14) Guru TK/RA menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. (15) Guru TK/RA menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru atau tenaga pendidik, dan rasa percaya diri, hal tersebut ditunjukkan dengan kepemilikan laporan harian, mingguan, bulanan, dan semester secara lengkap selama 1 tahun. (16) Guru TK/RA menjunjung tinggi kode etik profesi, (17) Guru TK/RA bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif, hal ini ditunjukkan dengan guru melakukan lebih dari 8 kali pembelajaran dengan multikultural selama 1 semester. (18) Guru TK/RA berkomunikasi secara efektif, empatik, santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan rapat dewan guru, rapat antara guru dan kepala TK/RA, guru dan komite TK/RA, serta pertemuan antara guru dan orang tua anak didik. (19) Guru TK/RA beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, hendaknya guru mampu menggunakan bahasa daerah setempat dan mengikuti lebih dari 8 kali dalam kegiatan lingkungan. (20) Guru TK/RA berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain, artinya dalam 1 tahun guru mengikuti lebih dari 8 kali kegiatan komunitas profesi sendiri dan profesi lain. (21) Guru TK/RA menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan sebagai bagian kompetensi profesional, di sini guru dalam 1 tahun mengikuti lebih dari 4x kegiatan peningkatan kompetensi profesional. (22) Guru TK/RA menguasai Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) bidang pengembangan sebanyak 5 bidang pengembangan. (23) Guru TK/RA mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, artinya guru harus mampu mengembangkan lebih dari 9 media pembelajaran hasil kreativitasnya selama satu semester. (24) Guru TK/RA mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan dalam 2 tahun terakhir melakukan penelitian tindakan kelas sebanyak lebih dari 3 kali. (25) Guru TK/RA memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi

untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri dengan memanfaatkan internet lebih dari 9 kali untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri selama 1 semester.

Sementara itu, dalam Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, standar kompetensi guru PAUD mencakup hal-hal berikut ini.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.33), adalah kapabilitas yang berkaitan dengan wawasan atas AUD dan manajerial pembelajaran yang partisipatif dan menyenangkan. Secara esensial, kompetensi ini meliputi kapabilitas wawasan AUD, rancangan dan penyelenggaraan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan peningkatan kompetensi AUD untuk mengejawantahkan berbagai kapasitas yang dipunyainya. Domain kompetensi pedagogik bisa diuraikan dalam subkompetensi dan penanda esensial berikut ini.

1) Mendalami anak usia dini sebagai peserta didik. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yakni:
   a) mendalami anak usia dini melalui pemanfaatan kaidah-kaidah perkembangan kognitif;
   b) mendalami anak usia dini melalui pemanfaatan kaidah-kaidah kepribadian anak usia dini.
2) Merencanakan pembelajaran, termasuk mendalami fondasi pendidikan untuk keperluan pembelajaran. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) mengimplementasikan teori belajar dan pembelajaran;
   b) menetapkan strategi pembelajaran berbasis karakteristik anak usia dini;
   c) mengimplementasikan kaidah-kaidah pedagogi, kompetensi yang hendak diraih dan materi ajar;
   d) membuat rencana pembelajaran berbasis strategi yang terpilih.
3) Menyelenggarakan pembelajaran. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) mengatur latar (*setting*) pembelajaran;
   b) menyelenggarakan pembelajaran yang baik;
   c) mengimplementasikan kaidah-kaidah pedagogi.

4) Merencanakan dan menyelenggarakan penilaian pembelajaran. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) melakukan asesmen (*assessment*) proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan melalui berbagai metode;
   b) mengupas hasil asesmen proses dan hasil pembelajaran untuk menetapkan fase ketuntasan pembelajaran (*mastery level*);
   c) menggunakan hasil asesmen pembelajaran untuk memperbaiki mutu program pembelajaran anak usia dini.
5) Meningkatkan anak usia dini untuk mengejawantahkan berbagai kapasitas yang dipunyainya. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) menyediakan fasilitas anak usia dini untuk peningkatan berbagai talenta;
   b) menyediakan fasilitas anak usia dini untuk pengembangan talenta yang dimiliki.

Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.35) memberikan perincian kompetensi pedagogik guru PAUD dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 1
Kompetensi Pedagogik Guru PAUD

No.	Kompetensi	Penanda
1	Kapabilitas mendalami filosofi dan kaidah PAUD	1. Mampu mendalami Filosofi dan tujuan PAUD serta mempraktikkannya dalam pembelajaran PAUD. 2. Mampu mendalami serta mempraktikkan pendekatan dan model PAUD. 3. Mampu mendalami dan mempraktikkan kaidah pembelajaran PAUD.

2	Kapabilitas mendalami perkembangan dan ciri khas AUD	1. Mampu mendalami ciri khas perkembangan anak usia 0-3 tahun, baik fisik, emosi, sosial dan kognitif. 2. Mampu mendalami ciri khas perkembangan anak usia 3-6 tahun, baik fisik, emosi, sosial dan kognitif. 3. Mampu mendalami ciri khas perkembangan anak yang berkebutuhan khusus (retardasi mental, gangguan emosi, autis, ADD/ ADHD, anak berbakat). 4. Mendalami ciri khas anak yang terzalimi dan terabaikan.
3	Kapabilitas mendalami program peralihan PAUD ke pendidikan dasar	1. Mendalami proses peralihan antara pembelajaran PAUD ke kelas satu pendidikan dasar. 2. Mendalami kecakapan dan perilaku yang perlu dipunyai oleh anak dalam proses peralihan itu.
4	Kapabilitas mendalami peran bermain	1. Mendalami kaidah bermain seraya belajar. 2. Mendalami urgensi bermain untuk anak. 3. Mendalami corak mainan yang relevan dengan umur dan tahapan perkembangan anak. 4. Mampu memastikan alat main yang relevan dengan umur dan tahapan perkembangan anak. 5. Mampu menjaga alat main dan perangkat main. 6. Mampu memanfaatkan APE selaku alat bantu belajar anak.

5	Kapabilitas mendalami pengembangan kurikulum integrasi	1. Mendalami konsep dan kaidah kurikulum PAUD. 2. Mendalami unsur kurikulum PAUD. 3. Mampu membuat rancangan kurikulum PAUD yang relevan dengan tahapan perkembangan anak (***Developmentally Appropriate Curriculum)***. 4. Mampu membuat perencanaan pembelajaran (***lesson plan***) dengan "***webbing***" dan tematik.
6	Kapabilitas mendalami lingkungan belajar yang mendukung	1. Mampu mendalami kaidah dan peran lingkungan untuk pembelajaran PAUD. 2. Mampu mengatur lingkungan main yang aman dan nyaman di luar (***indoor***) dan di dalam ruang (***outdoor***). 3. Mendalami ciri khas sentra bermain yang mengena serta menerapkannya dalam proses pembelajaran.
7	Kapabilitas mendalami manajemen kelas	1. Mampu mengelola aktivitas kelompok kecil dan besar. 2. Mampu mendalami aturan dan tata tertib kelas serta menerapkannya dalam proses pembelajaran. 3. Mampu melakukan perputaran aktivitas.
8	Kapabilitas mendalami penilaian pembelajaran	1. Mendalami konsep dan kaidah evaluasi. 2. Mendalami unsur evaluasi pengembangan perkembangan PAUD. 3. Mendalami proses rancangan, perlakuan, dan tindak lanjut evaluasi.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.34) adalah kapabilitas individu yang menggambarkan karakter yang konstan, kukuh, matang, bijak, dan bermartabat, menjadi panutan bagi anak, dan berakhlak terpuji. Secara gambling, tiap unsur kepribadian itu dapat diuraikan menjadi subkompetensi dan penanda esensial berikut ini.

1) Mempunyai kepribadian yang konstan dan kukuh. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) berperilaku relevan dengan norma kemasyarakatan;
   b) bangga selaku guru;
   c) mempunyai keajekan dalam berperilaku relevan dengan norma.
2) Mempunyai kepribadian yang matang. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) menunjukkan independensi dalam berperilaku selaku pendidik;
   b) Mempunyai etos kerja selaku guru.
3) Mempunyai kepribadian yang bijak. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) menunjukkan perbuatan yang berbasis manfaat bagi anak usia dini, satuan PNF, dan publik;
   b) menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4) Mempunyai kepribadian yang bermartabat. Subkompetensi ini mempunyai penanda, yaitu:
   a) mempunyai perbuatan yang berdampak baik bagi anak usia dini;
   b) mempunyai tingkah laku yang menyenangkan.
5) Mempunyai akhlak terpuji dan dapat menjadi panutan. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) berperilaku relevan dengan norma;
   b) mempunyai tingkah laku yang dapat ditiru oleh anak usia dini.

Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.36) memberikan perincian kompetensi kepribadian guru PAUD dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 2
Kompetensi Kepribadian Guru PAUD

No.	Kompetensi	Penanda
1	Memiliki kapabilitas untuk bekerja mandiri	1. Memahami lingkungan pekerjaan relevan dengan profesi PAUD. 2. Memahami kapabilitas untuk menuntaskan pekerjaan secara independen. 3. Memahami cara menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
2	Mempunyai sikap terhadap profesi	1. Mendalami dan mempunyai sikap baik terhadap sumber belajar untuk memperbarui kapabilitas profesi. 2. Mempunyai sikap baik terhadap fungsinya selaku guru AUD. 3. Mempunyai sikap baik terhadap aktivitas pendidikan. 4. Mempunyai sikap yang baik atas lingkungan pekerjaan. 5. Mampu menampung kritik dan saran.
3	Memiliki komitmen terhadap profesi dan tugas	1. Memiliki etika kerja sebagai pendidik. 2. Mendalami ciri khas profesi relevan dengan pendidikan anak usia dini. 3. Memiliki responsibilitas dan dedikasi terhadap tugas.
4	Motivasi	1. Mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri dalam *performance* profesi. 2. Mempunyai keinginan untuk senantiasa berupaya mengembangkan kapabilitas profesi. 3. Mempunyai keinginan untuk belajar perkara terbaru yang berhubungan dengan PAUD. 4. Mempunyai keinginan untuk melaksanakan pembaharuan. 5. Mempunyai inisiatif untuk suatu aktivitas.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.35) adalah kapabilitas yang berkaitan dengan pemahaman materi pembelajaran secara ekstensif dan intensif yang meliputi:

1) kemampuan mendalami esensi isi materi kurikulum pembelajaran;
2) penguasaan esensi keilmuan yang menjadi patron materi kurikulum;
3) memperluas pengetahuan keilmuan sebagai PTK-PNF.

Secara jelas, tiap-tiap unsur kompetensi itu mempunyai subkompetensi dan penanda esensial berikut ini.

1) Kemampuan mendalami esensi keilmuan sosial dan ilmu lain yang berhubungan dengan pendidikan anak usia dini. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu:
   a) mendalami materi ajar yang terdapat dalam kurikulum pendidikan anak usia dini;
   b) mendalami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau integral dengan materi ajar;
   c) mendalami kaitan konsep belajar anak usia dini dengan materi lain yang terkait;
   d) mengaplikasikan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan keseharian.

   Fitriani, dkk (2017: 89-90) dalam artikelnya di jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah penguasaan terhadap suatu tugas (proses belajar mengajar), keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses kegiatan pembelajaran sehingga kompetensi setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sesungguhnya, yang terwujud dalam kemampuan dan keterampilan menyampaikan materi pembelajaran kepada anak didik, pengetahuannya menguasai materi pembelajaran maupun sikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik atau guru. Selanjutnya Wahyudi (2012) menjelaskan bahwa guru profesional adalah

guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas harian. Mereka memaknai profesionalisme dengan satu proses yang bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu, ketidakmampuan menjadi mampu, dan dari ketidakmatangan menjadi matang.

Mudlofir mengutip pendapat Sanusi dkk. (2013) bahwa profesi hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut syarat tertentu: (1) profesi merupakan sebuah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau kecakapan (*expertise*), (2) profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, (3) profesionalisme guna meningkatkan kompetensi profesionalnya dan terus mengembangkan strategi dalam pekerjaan yang mendukung profesinya, (4) profesionalisme mengacu kepada pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, (5) profesionalisasi menunjuk kepada kompetensi para anggota profesi dalam mencapai kriteria standar.

2) Kemampuan mendalami langkah-langkah riset dan studi kritis untuk pengembangan pengetahuan dan memperluas materi pembelajaran.

Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.38) memberikan perincian kompetensi profesional guru PAUD dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Kompetensi Profesional Guru PAUD

No.	Kompetensi	Penanda
1	Kapabilitas pemanfaatan TIK	Penggunaan pelbagai perangkat TIK untuk pembelajaran dan kebutuhan anak didik.
2	Kapabilitas mendalami pembelajaran yang relevan dengan tahapan perkembangan anak (Developmentally Appropriate Curriculum)	1. Mendalami Konsep Pembelajaran seraya bermain yang relevan dengan tahap perkembangan dan pertumbuhan anak. 2. Mendalami pembelajaran yang relevan dengan daya, keperluan, dan animo anak. 3. Mendalami pembelajaran yang relevan dengan konteks sosio-kultural tiap anak.

		4. Mampu melakukan pembuatan dan pengembangan APE 5. Mampu mendalami urgensi cerita dalam pembelajaran AUD. 6. Mampu menyediakan lingkungan pembelajaran untuk anak usia dini.
3	Kapabilitas memahami substansi kurikulum PAUD	1. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran Agama dan nilai moral seraya bermain. 2. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran bahasa dan keaksaraan melalui bermain. 3. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran matematika melalui bermain. 4. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran ilmu sosial dan ilmu alam melalui bermain. 5. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran seni dan kerajinan tangan. 6. Mendalami esensi dan metodologi pembelajaran musik dan gerak. 7. Mendalami cara pengajaran anak usia dini yang berpusat pada anak. 8. Mendalami corak nutrisi untuk pertumbuhan dan perkembangan anak dan mampu menganjurkannya pada orang tua dan pihak yang terhubung. 9. Mendalami dasar P3K.
4	Kemampuan memahami riset dan studi kritis untuk mengembangkan pelayanan PAUD	1. Mampu melaksanakan penelitian sederhana untuk mengembangkan pelayanan PAUD. 2. Mampu melaksanakan studi kritis untuk mengembangkan pelayanan PAUD. 3. Mampu menjelaskan pentingnya PAUD bagi orang dan calon orang tua.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.36) berkaitan dengan kapabilitas guru AUD selaku anggota masyarakat untuk melakukan komunikasi dan interaksi secara mengena dengan AUD, teman sejawat, orang tua/wali AUD, dan publik. Kompetensi ini mempunyai subkompetensi dengan penanda esensial seperti berikut ini.

1) Mampu melakukan komunikasi dan interaksi secara mengena dengan anak usia dini, baik oral maupun tulis. Subkompetensi ini mempunyai penanda esensial, yaitu melakukan komunikasi secara mengena dengan anak usia dini.
2) Mampu melakukan komunikasi dan bekerja sama secara mengena dengan teman sejawat.
3) Mampu melakukan komunikasi dan bekerja sama secara mengena dengan orang tua/wali anak usia dini dan publik di lingkungan sekitar relevan dengan kebudayaan dan adat istiadat.

Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.37) memberikan perincian kompetensi sosial guru PAUD dalam wujud tabel berikut ini.

Tabel 4
Kompetensi Sosial Guru PAUD

No.	Kompetensi	Indikator
1	Kapabilitas melakukan komunikasi	1. Mampu melakukan komunikasi secara lisan maupun tulis dengan anak. 2. Mampu memotivasi anak untuk melakukan komunikasi. 3. Mampu membuat atmosfer yang nyaman untuk melakukan komunikasi. 4. Mampu melakukan komunikasi dengan orang tua dan teman sejawat.

2	Kapabilitas menjalin kemitraan	1. Mampu mempererat kerja sama dengan teman sejawat. 2. Mampu melakukan koordinasi dengan orang tua AUD, publik, dan lembaga pembina PAUD.
3	Kemampuan partisipasi	Mampu berperan aktif dalam kegiatan pengembangan pendidikan anak usia dini di masyarakat.
4	Kemampuan memahami kultur masyarakat di lingkungan tempat pekerjaan	1. Mampu mendalami nilai, adat istiadat, dan kultur yang ada di masyarakat dalam membimbing AUD. 2. Mampu mendalami bahasa yang dipergunakan dalam masyarakat.

Seorang guru profesional selain harus menguasai empat keterampilan dasar tersebut, pada abad ke-21 ini guru atau tenaga pendidik harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikannya sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional. Peran guru atau tenaga pendidik diharapkan tidak hanya sekadar melaksanakan profesinya, tetapi juga menjalankan tugas lain berdasarkan uraian tugas dan jabatan dalam undang-undang yang berlaku. Mereka juga diharapkan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang makin menantang adrenalin anak didik melalui kegiatan yang kreatif, memotivasi anak didik, memanfaatkan dan menggunakan multimedia, multimetode dan multisumber belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan dan ditargetkan bersama.

Hasil dari penilaian pembelajaran abad ke-21 selanjutnya dikembangkan selama proses kegiatan belajar mengajar berlangsung dan jika guru atau tenaga pendidik melaksanakan pembelajaran menggunakan pendekatan saintifik secara tepat. Menurut I Wayan Redhana (2019), ada beberapa model pembelajaran dengan pendekatan saintifik yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21, yaitu (1) **model pembelajaran penemuan.** Model pembelajaran ini mengimplementasikan pendekatan saintifik sebagai tahap pembelajarannya. Langkah-langkah dalam pembelajaran penemuan adalah: (a) adanya atau pemberian stimulasi, (b) pernyataan masalah, (c) mengumpulkan data, (d) mengolah data, (e) memverifikasi data, (f) menggeneralisasikan hasil verifikasi data (Redhana, dalam Ramdhani,

2017). (2) **model pembelajaran berbasis proyek.** Model pembelajaran ini mengacu pada filosofi konstruktivisme. Model ini lebih memfokuskan pada konsep-konsep yang melibatkan peserta didik dalam kegiatan *brainstorming and problem solving*, dan memberikan kesempatan kepada anak didik beraktivitas secara mandiri dan otonom (Redhana dalam Liu dan Hsiao, 2002 dan Doppelt, 2005). Langkah-langkah model pembelajaran ini adalah: (a) mengajukan pertanyaan mendasar, (b) mendesain perencanaan proyek, (c) menyusun jadwal, (d) memonitoring peserta didik dan progres proyek, (e) menguji hasil data, (f) mengevaluasi pengalaman (Redhana dalam Liu dan Hsiao, 2002). (3) **Model pembelajaran berbasis masalah**. Beberapa hal yang berkaitan dengan masalah adalah: (a) berhubungan dengan dunia nyata, (b) bersifat kompleks dan *ill structured,* (c) bersifat *open-ended,*(d) mengutamakan dan mengacu kerja sama (tim), (e) mengembangkan *experience* yang pernah dimiliki. Model pembelajaran ini menjadikan masalah yang ada sebagai sumber belajar dan dipelajari. Langkah-langkah dalam pembelajaran ini adalah: (a) orientasi anak didik pada masalah yang akan dibahas atau pelajari, (b) mengorganisasikan anak didik agar belajar terhadap permasalahan yang ada, (c) membimbing anak didik secara individu atau kelompok, (d) mengembangkan, menyajikan, dan menampilkan hasil karya atau artefak, (e) menganalisis, dan mengevaluasi proses pemecahan masalah (Redhana, 2019 dalam Arend, 2004). (4) **Model pembelajaran berbasis desain.** Pada model pembelajaran ini, anak didik diarahkan untuk mendesain (merancang dan menciptakan suatu hasil karya) suatu pengetahuan dan prinsip-prinsip yang telah diterima dan dipelajari untuk menghasilkan ide-ide, membuat *prototype,* dan menguji hasil kreasinya. Model pembelajaran ini lebih banyak diterapkan dalam bidang teknologi, seni, arsitektur, teknik, dan sains. Selanjutnya menurut Redhana (2019) dalam Hmelo (2000) menjelaskan hasil penelitiannya menghasilkan data bahwa anak didik yang berpartisipasi dalam model pembelajaran berbasis desain memiliki pemahaman sistemik yang lebih baik tentang bagian-bagian dan fungsi sistem daripada anak didik yang belajar dengan model konvensional.

Safrimen (2019) dalam presentasinya tentang "guru abad ke-21" menjelaskan bahwa ada 9 (sembilan) metode yang dapat digunakan pada pembelajaran abad ke-21, yaitu (1) *small Group Discussion.* Berorientasi pada berbagi pengetahuan dan pengalaman dan kemampuan berkomunikasi

anak didik. (2) *Role Play & Simulation.* Berorientasi pada kegiatan belajar melalui bermain peran dan menirukan gerak atau model atau pola atau prosedur dari orang atau aktivitas tertentu. (3) *Discovery Learning.* Berorientasi kegiatan belajar melalui penelusuran fenomena, selanjutnya dilakukan penelitian, dan terakhir pembuktian atau penemuan atas suatu hal. (4) *Self-Directed Learning.* Berorientasi pada aktivitas belajar berdasarkan atas pengalamannya sendiri yang selanjutnya dieksplor secara konstruksi alamiah untuk menemukan generalisasi dari suatu persoalan. (5) *Cooperative Learning.* Berorientasi pada belajar dalam tim dengan tugas yang sama untuk mencapai tujuan bersama. (6) *Collaborative Learning.* Berorientasi belajar dalam tim dengan tugas yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. (7) *Contextual Learning.* Berorientasi pada *doing the real thing,* yaitu melakukan aktivitas belajar dengan benda-benda dan lingkungan yang nyata atau miniaturnya. (8) *Project Based.* Berorientasi pada belajar berdasarkan target dan perencanaan. (9) *Problem Based Learning & Inquiry.* Berorientasi pada belajar berdasarkan pada masalah dengan solusi *"open ended"* melalui penelusuran dan penyelidikan atau penelitian.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan guru atau tenaga pendidik guna mengembangkan keterampilan abad ke-21 harus dilakukan secara sengaja dengan membuat persiapan rancangan pembelajaran yang tepat sesuai capaian pembelajaran. Keterampilan abad ke-21 bukanlah keterampilan yang dibawa sejak lahir atau potensial diri, namun keterampilan ini muncul dan terbentuk dari proses pembelajaran, pengalaman, dan pembiasaan sehingga tugas guru atau tenaga pendidik menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif agar seluruh aspek perkembangan anak didik dapat terstimulasi secara maksimal dan keterampilan abad ke- 21 dapat dilatihkan melalui pembiasaan.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru atau tenaga pendidik untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21 dalam pembelajaran adalah guru membuat satu topik masalah terbuka (*open ended*) dan tidak terstruktur (*Unstructured*) ketika akan memulai proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Yang dimaksud dengan *open ended* adalah suatu permasalahan yang jawabannya tidak tunggal atau tertutup (read: pilihan ganda–ya/tidak, benar/salah atau *multiple choice*) namun jawaban yang memerlukan pemikiran dan uraian panjang atau dapat dikatakan bahwa permasalahan itu mempunyai

berbagai alternatif jawaban yang benar dan tepat, sedangkan yang dikatakan *unstructured* adalah suatu permasalahan yang strukturnya tidak lengkap, artinya semua informasi yang masuk tidak menggambarkan permasalahan yang utuh dan tersedia secara lengkap. Kedua hal ini (*open ended and unstructured*) menstimulasi dan melatih anak didik untuk mengembangkan keterampilan berpikir kreatif dan kritis.

Setelah permasalahan yang akan dibahas tersedia, maka berikanlah tugas kepada anak didik untuk memecahkannya dengan kerja sama kelompok (tim) yang disebut dengan kolaboratif. Hal ini anak didik telah menunjukkan mampu mengembangkan keterampilan abad ke-21 tentang bekerja sama dalam tim. Selanjutnya dalam proses pemecahan masalah, guru hendaknya membimbing anak didik untuk mampu menghasilkan pertanyaan investigasi dan membuat rumusan permasalahan (hipotesis) jika diperlukan. Guru menugaskan anak didik untuk mencari dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber belajar. Anak didik harus mampu mengevaluasi kredibilitas sumber informasi. Hal ini mampu mendorong anak didik untuk melatih keterampilan literasi informasi dan literasi teknologi. Selama pengumpulan data, anak didik bekerja bersama tim secara kolaborasi dan saling mengomunikasikan berbagai hal yang terkait. Hal ini menunjukkan anak didik telah melatih dirinya akan keterampilan berkomunikasi.

Guru menugaskan anak didik melakukan analisis dari data atau informasi yang telah diperolehnya. Pada kegiatan ini anak didik telah mengembangkan keterampilan abad ke-21 tentang berpikir kritis dan kreatif, kolaboratif, dan komunikasi. Selanjutnya anak didik menyampaikan hasil analisis tersebut baik secara tertulis maupun lisan yang dapat dilakukan melalui forum-forum diskusi. Ketika menyampaikan paparan hasil analisisnya, anak didik menggunakan kecanggihan teknologi yang berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa anak didik telah melatih kemampuan literasi teknologi, informasi dan komunikasi. Selain hal tersebut, untuk melatih anak didik agar lebih terampil dalam memanfaatkan kecanggihan teknologi dan informasi, guru dapat juga menerapkan model pembelajaran *blended learning,* yaitu pembelajaran yang memadukan antara pembelajaran konvensional secara tatap muka dengan pembelajaran modern abad ke-21 secara *online* atau daring. Terakhir untuk pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar harus didasarkan pada orisinalitas dan otentisitas. Seluruh aktivitas yang

dilakukan anak didik diawali dengan pengajuan pertanyaan investigasi hingga mendiskusikan hasil pemecahan masalah harus mendapatkan perhatian dan penilaian dari guru sebagai hasil belajar anak didik.

C. Sertifikasi Guru

1. Pengertian Sertifikasi

Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 11 diterangkan bahwa "sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen." Butir 12 menjelaskan bahwa "sertifikat pendidik bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional." Butir 16 menjelaskan bahwa "Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah."

Sertifikasi guru merupakan amanat yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Butir 61 yang menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi yang diperoleh melalui penyelenggaraan pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.

Istilah sertifikasi dalam arti lugas dimaknai dengan surat keterangan atau sertifikat yang keluarkan oleh institusi berwenang untuk diserahkan kepada suatu profesi tertentu dan sekaligus pengakuan atas kepatutan profesi untuk menyelenggarakan tugas bagi guru supaya dipandang baik dalam menjalankan tugas profesi mendidik. Sertifikat guru ini diserahkan kepada guru yang sudah mencukupi syarat-syarat tertentu (Trianto dan Tutik, 2007: 11).

Sertifikasi adalah proses penyerahan surat keterangan guru pendidik untuk guru yang merupakan fakta legal dari sebuah pengukuhan yang diserahkan kepada guru selaku tenaga profesional. Sertifikasi guru adalah mandat UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sertifikat dapat berwujud ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi sertifikat ini tidak didapatkan dengan keikutsertaan dalam diskusi ilmiah, misalnya

seminar, diskusi panel, lokakarya, atau simposium. Namun, sertifikat kompetensi didapatkan dengan keikutsertaan dalam pendidikan profesi dan telah dinyatakan lulus uji kompetensi dalam pendidikan profesi tersebut (Mulyasa 2009: 39).

Senada dengan pendapat di atas, menurut Yamin (2006: 2), sertifikasi adalah penyerahan surat keterangan pendidik pada guru atau fakta legal formal yang merupakan sebuah pengukuhan yang diserahkan pada guru selaku tenaga profesional.

Sertifikasi bisa juga diartikan sebagai proses penyerahan surat keterangan pendidik kepada guru yang sudah mencukupi syarat-syarat tertentu, yakni kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kapabilitas untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional yang disertai dengan kesejahteraan yang meningkat (Muslich, 2007: 2).

Dari definisi-definisi di atas, sertifikasi adalah suatu proses penyerahan pengukuhan bahwa seseorang sudah mempunyai kompetensi untuk menyelenggarakan layanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu sesudah lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh institusi sertifikasi. Dengan kalimat lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang diprogram untuk memperlihatkan kecakapan kompetensi seseorang selaku dasar penyerahan sertifikat pendidik (Mulyasa, 2009: 34).

2. Dasar Hukum Sertifikasi

Kebijakan pemerintah yang menjadi dasar hukum pelaksanaan sertifikasi adalah sebagai berikut.

a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
b. Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
d. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.
e. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

f. Keputusan Mendiknas Nomor 76/P/2011 tentang Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).
g. Keputusan Mendiknas Nomor 75/P/2011 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Profesi Guru

Tujuan sertifikasi guru adalah menetapkan derajat kepantasan seorang guru dalam menjalankan tugas selaku agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus menyerahkan sertifikat pendidik bagi guru yang sudah mencukupi syarat-syarat dan lulus uji kompetensi (Samani, 2006: 27). Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen di bidang pembelajaran di lembaga pendidikan dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi para guru yang telah memenuhi segala persyaratan serta lulus uji sertifikasi (Muslich, 2007).

Menurut Wibowo (dalam Mulyasa, 2009: 34), sertifikasi secara makro adalah usaha untuk meningkatkan mutu pelayanan dan hasil pendidikan dengan tujuan untuk perkara berikut ini.

a. Mengamankan profesi guru.
b. Mengamankan publik dari praktik-praktik menyesatkan yang dapat mencemari nama baik guru.
c. Menolong dan mengamankan institusi pelaksana pendidikan dengan mengadakan batasan-batasan dan perangkat untuk menjalankan penerimaan pendaftar yang memiliki kompetensi.
d. Mendongkrak nama baik profesi guru di publik.
e. Menyediakan penyelesaian dalam peningkatan kualitas guru.

Buku pedoman sertifikasi dari kementerian pendidikan (dalam Zulaekha 2011: 11), tujuan adanya sertifikasi guru adalah sebagai berikut.

a. Menetapkan kepatutan guru dalam menjalankan tugas sebagai agen pembelajaran dan merealisasikan tujuan pendidikan nasional.
b. Memajukan proses dan kualitas hasil pendidikan.
c. Memajukan derajat guru.
d. Memajukan profesionalisme guru.

Selanjutnya, ada sejumlah manfaat dari program sertifikasi guru. Manfaat itu adalah sebagai berikut (Mulyasa, 2009: 35).

a. Pengendalian Kualitas
    1) Institusi sertifikasi melakukan identifikasi dan penentuan sejumlah perangkat kompetensi yang bersifat khas.
    2) Pengarahan para profesi untuk meningkatkan derajat kompetensi yang dimilikinya secara berkesinambungan.
    3) Upaya meningkatkan profesionalisme melalui proses penerimaan, baik di awal memasuki organisasi profesi maupun untuk mengembangkan karier.
    4) Peningkatan proses, baik program penataran yang lebih berkualitas maupun upaya pembelajaran secara mandiri untuk meraih profesionalisme.
b. Penjagaan Kualitas
    1) Peningkatan profesionalisme dan penilaian atas kinerja praktisi akan melahirkan apresiasi positif publik dan pemerintah, baik pada organisasi profesi maupun personelnya.
    2) Sertifikasi memberikan informasi yang bermakna bagi para klien yang berkeinginan untuk mengaryakan seseorang dalam bidang kemahiran dan kecakapan tertentu.

Menurut Zulaekha (2011: 11), faedah sertifikasi guru tidak hanya semata-mata berhubungan dengan mutu. Sertifikasi guru juga memiliki pengaruh pada adanya penghasilan guru yang meningkat. Hal ini ditegaskan dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya." Oleh karenanya, melalui sertifikasi terdapat harapan besar pada guru untuk menjadi pendidik yang profesional, yakni yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 dan memiliki kompetensi selaku agen pembelajaran yang ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik yang selanjutnya akan memperoleh kompensasi (*reward*) yang berwujud tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok (Muslich, 2007: 7).

4. Penyelenggara Sertifikat Guru

Lembaga penyelenggara sertifikasi diatur dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005, pasal 11 ayat 2 adalah "Perguruan Tinggi yang memiliki program penyelenggaraan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah." Artinya, penyelenggaraan dilakukan oleh Perguruan Tinggi yang memiliki fakultas keguruan seperti FKIP, Fakultas Tarbiyah di PTKIN dan PTKIS yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Republik Indonesia dan ditetapkan oleh pemerintah. Pelaksanaan kegiatan sertifikasi diatur oleh penyelenggara, yaitu antara Kementerian Riset dan Teknologi, dan Kementerian Agama dengan Perguruan Tinggi yang telah ditunjuk oleh pemerintah. Pendanaan dalam kegiatan ini sepenuhnya ditanggung oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah, berdasarkan Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 13 ayat 1 menjelaskan bahwa, "pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat."

5. Manfaat Uji Sertifikasi Guru

Wibowo yang dikutip oleh Mulyasa (2007: 35) menjelaskan tentang manfaat sertifikasi adalah sebagai berikut.

a. Bentuk perlindungan terhadap profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten dan merusak citra profesi guru.
b. Bentuk perlindungan terhadap masyarakat dari praktik layanan pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional sehingga menghambat usaha peningkatan mutu pendidikan dan aset Sumber Daya Manusia Indonesia.
c. Sebagai wahana penjaminan mutu terhadap LPTK penyelenggara yang bertugas mempersiapkan dan mendidik calon guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas, juga berfungsi sebagai bentuk kontrol mutu bagi *stakeholder* pendidikan.
d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari kepentingan internal dan eksternal yang mempunyai potensi menyimpang dari aturan atau ketentuan yang berlaku.

Sartono menyimpulkan dalam risetnya yang ditulis di prosiding PGRA "SEMNAS-PERAN PENGASUHAN ANAK RA DALAM MEMBANGUN KARAKTER BANGSA" dengan judul "Profesionalisme Guru Anak Usia Dini" bahwa sumber permasalahan profesionalisme guru Anak Usia Dini di Indonesia memang begitu rumit dan kompleks. Kompleksitas permasalahan tersebut, di antaranya perhatian pemerintah dan masyarakat, pendanaan, kurikulum, pimpinan lembaga pendidikan yang memiliki kemampuan profesional dan integritas dalam mengelola pendidikan, dan manajemen pengelolaan lembaga pendidikan. Sertifikasi memberikan makna positif supaya guru Anak Usia Dini selalu konsisten meningkatkan profesionalisme dirinya melalui stimulasi sertifikasi. Selain itu, rendahnya kualitas tenaga pendidik atau guru juga merupakan permasalahan utama yang dihadapi guru-guru PAUD di Indonesia sehingga berdampak pada tuntutan terhadap lulusan dan layanan lembaga pendidikan yang berkualitas dikarenakan persaingan dalam layanan bidang PAUD di Indonesia semakin ketat. Adanya perkembangan teknologi informasi di era globalisasi yang cepat dan semakin canggih menjadi kendala bahkan ancaman tersendiri bagi guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini yang berada di pelosok dan berusia senja, adanya regulasi yang memungkinkan memberikan peluang dengan mudah kepada lembaga pendidikan asing membuka lembaga pendidikan di Indonesia yang menyebabkan terjadinya persaingan ketat antarlembaga pendidikan di masyarakat.

BAB IV

KODE ETIK DAN ORGANISASI PROFESI GURU

A. Kode Etik Profesi Guru

1. Pengertian Kode Etik Guru

Secara etimologi, kode etik terambil dari dua kata kode dan etik. Kode bersumber dari bahasa Prancis "*code*" yang artinya norma atau aturan, sedangkan etik bersumber dari kata "*etiquete*" yang artinya tata cara atau perilaku (Kunarto, 1997: 322). Sementara itu, Hurlock (1978: 386) mendefinisikan perilaku dengan "*behaviour which may be called 'true morality' not only conforms to social standards but also is carried out valuntarilly, it comes with the transition from external to internal authority and consists of conduct regulated from within,*" 'perilaku bisa disebut dengan moralitas yang sejatinya itu tidak hanya relevan dengan kriteria publik, tetapi juga dilakukan secara sukarela. Perilaku ini muncul karena adanya peralihan dari otoritas eksternal menuju internal dan terkandung perilaku yang diatur dari internal.'

Menurut Harris (dalam Hasibuan, 2017: 126), pergerakan seorang profesional ditata lewat etika profesi yang berbentuk kode etik profesi. Kode etik adalah sistem norma, nilai, dan peraturan profesional yang ditulis

yang mengemukakan secara eksplisit sesuatu yang baik dan benar; sesuatu yang buruk dan salah bagi profesional. Kode etik profesi adalah unsur etika profesi dan kelanjutan dari norma yang sudah digariskan dalam etika profesi. Kode etik ini lebih memperterang, mempertandas, dan memperinci norma ke wujud yang lebih komprehensif sekalipun sejatinya norma itu sudah terkandung dalam etika profesi.

Kode etik digunakan sebagai standar aktivitas anggota profesi sekaligus sebagai panduan (*guidelines*). Suatu kode etik mencerminkan nilai profesional suatu profesi yang dialihkan ke dalam kriteria tingkah laku para personelnya. Nilai profesional paling pokok adalah kehendak untuk mempersembahkan layanan kepada publik. Nilai profesional dikenal juga dengan istilah asas etis yang terdiri atas empat, yakni (1) menghormati harga diri dan derajat; (2) kepedulian dan tanggung jawab; (3) kejujuran dalam interaksi; (4) komitmen pada publik (Hasibuan, 2017: 126).

Kode etik suatu profesi ini adalah norma-norma yang harus diperhatikan oleh tiap-tiap personel profesi dalam menjalankan pekerjaannya dan dalam kehidupannya sebagai warga. Dalam norma-norma ini terkandung petunjuk-petunjuk bagi para personel profesi mengenai cara mereka menjalankan pekerjaannya dan menghindari hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan atau dikerjakan, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun perilaku personel profesi dalam melakukan interaksi keseharian di masyarakat (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 3.17).

Sementara itu, kode etik guru menurut Soetopo dan Soemanto (1998: 281), dapat disebut sebagai aturan tata susila keguruan. Artinya, aturan-aturan mengenai keguruan yang berkaitan dengan tugas guru dipandang dari sisi susila. Susila di sini, yakni hal-hal yang berhubungan dengan baik dan tidak baik berdasar ketetapan-ketetapan lazimnya yang ada di masyarakat. Dalam konteks ini, kesusilaan dimaknai dengan kesopanan, sopan santun, dan keadaban.

Dari sana, dapat dipahami bahwa kode etik guru Indonesia adalah panduan/peraturan/norma perilaku yang wajib dipatuhi dan diikuti oleh guru profesional di Indonesia dalam menjalankan tanggung jawab selaku guru professional dalam kesehariannya (Fauzi, 2018: 95).

2. Kode Etik Guru dalam Lintasan Sejarah

Kode etik guru selaku panduan yang mengikat tingkah laku etis personel profesi guru dalam kemunculannya memiliki sejarahnya sendiri. Berikut lintasan sejarah singkat mengenai kode etik guru di Indonesia (Fauzi, 2018: 95).

a. Kode etik guru dirancang secara tertulis untuk pertama kalinya dilakukan oleh *The National Education Association* (NEA), sebuah organisasi profesional Amerika dalam pendidikan, di tahun 1929, yakni *A Code Ethics for The Teaching Profession*. Selanjutnya, kode etik ini terjadi perubahan di tahun 1941, 1953, dan di tahun 1963.
b. Pada masa kolonial, pendidikan di Indonesia diorientasikan untuk keinginan penjajah sehingga para guru yang mengajar pun sangat terpengaruh dengan gaya penjajah, sewenang-wenang.
c. Penggerak pendidikan Indonesia yang dikenal dengan Ki Hajar Dewantara membentuk Perguruan Taman Anak didik. Dia menyusun pedoman guru, yakni (a) "*ing ngarso sung tulodo*" (jika di depan, memberikan teladan), (b) "*ing madyo mangun karso*" (jika di tengah, membangun karya), (c) "*tut wuri handayani*" (jika di belakang, memberikan motivasi), (d) "*waspodo purbo waseso*" (senantiasa berhati-hati dan mawas diri).
d. Di tahun 1971, FIP-IKIP Malang mengadakan seminar mengenai Etika Jabatan Guru yang pesertanya dari Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Timur yang kemudian memunculkan rancangan kode etik profesi guru. Tahap ini masih bersifat perumusan.
e. Dalam Kongres PGRI ke-13 yang dilaksanakan pada 21-25 November 1973 di Jakarta, ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia.
f. Tahap penguraian (kongres ke-14, Juni 1979).
g. Tahap penyempurnaan I (kongres PGRI ke-16, Juli 1989 di Jakarta).
h. Tahap penyempurnaan II (kongres PGRI ke-21, 2013 di Palembang).

3. Tujuan Kode Etik Guru

Kode etik bertujuan supaya profesional mempersembahkan layanan semaksimalnya kepada klien. Karakter dan orientasi kode etik adalah singkat, sederhana, jelas dan ajek, logis, dapat diterima, praktis dan dapat

dilakukan, komprehensif dan lengkap, serta positif dalam formulasinya (Hasibuan, 2017: 127).

Menurut Fauzi (2018: 98), tujuan dirumuskannya kode etik dalam suatu profesi adalah demi keperluan personel organisasi profesi itu sendiri. Lazimnya, kode etik suatu profesi memiliki tujuan berikut ini.

a. Untuk mengangkat derajat profesi

   Dalam konteks ini, kode etik dapat menjamin persepsi dan anggapan dari orang lain luar atau publik supaya tidak memandang "sebelah mata" atau meremehkan terhadap profesi yang bersangkutan. Oleh karenanya, setiap kode etik suatu profesi mencegah pelbagai wujud perilaku personel profesi yang bisa merusak citra profesi. Dari sisi ini, kode etik juga dikenal dengan kode kehormatan.

b. Untuk melindungi dan merawat kesejahteraan para personel profesi

   Kesejahteraan ini mencakup lahir (material) dan batin (spiritual atau mental). Dalam konteks kesejahteraan lahir, lazimnya termuat pantangan-pantangan kepada personelnya untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang membuat kesejahteraan para personelnya rugi. Dalam konteks kesejahteraan batin, lazimnya diberikan pedoman kepada para personelnya dalam menjalankan profesinya. Kode etik juga kerap terkandung aturan-aturan untuk mengatur perilaku yang tidak patut para personel profesi dalam berhubungan dengan sesama rekan sejawat.

c. Untuk menaikkan darma bakti para personel profesi

   Tujuan lain kode etik adalah meningkatkan aktivitas darma bakti profesi sehingga bagi para personel profesi bisa dengan gampang untuk memahami tugas dan tanggung jawab darma baktinya dalam menjalankan tugas profesi. Oleh karena itu, kode etik memformulasikan ketetapan-ketetapan yang perlu dilaksanakan para personel profesi dalam melaksanakan tugas profesi. Suatu profesi sejatinya tidak untuk memperoleh kemanfaatan, baik ekonomi maupun psikis, tetapi untuk pelayanan kepada publik. Artinya, profesi jangan sampai digunakan untuk membuat kerugian, kerusakan, atau timbulnya marabahaya bagi pihak lain dan publik. Profesi senantiasa berupaya untuk melahirkan faedah, keutuhan, dan kenyamanan publik.

d. Untuk menaikkan kualitas mutu profesi

   Kode etik mengandung nilai-nilai dan norma-norma supaya para personel profesi senantiasa menaikkan kualitas darma baktinya.

e. Untuk menaikkan kualitas organisasi profesi

   Untuk menaikkan kualitas organisasi profesi, diharuskan kepada seluruh personel profesi untuk berperan dalam memupuk organisasi profesi dan aktivitas yang telah diprogramkan.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.18), tujuan adanya kode etik dalam suatu profesi adalah untuk keperluan personel dan kebutuhan organisasi profesi itu sendiri. Umumnya, tujuan mengadakan kode etik adalah untuk:

a. mengangkat nama baik profesi;
b. mengamankan dan merawat kesejahteraan para personelnya;
c. menaikkan darma bakti para personel profesi;
d. menaikkan kualitas profesi;
e. menaikkan kualitas organisasi profesi.

Jika dikaitkan dengan profesi guru, kode etik guru Indonesia memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Umumnya, tujuannya adalah jaminan para guru supaya dapat menjalankan tugas kependidikannya sesuai dengan ketentuan etis dari semua sisi aktivitas pelaksanaan pendidikan (Burhanuddin, 1998: 348). Secara khusus, tujuannya berikut ini (Sutomo, 1998: 44).

a. Menancapkan keinsafan kepada personelnya bahwa kode etik adalah keluaran personel profesi itu sendiri yang berdasar falsafah Pancasila dan UUD 1945, dan oleh karena itu semua kegiatan profesinya senantiasa relevan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.
b. Merealisasikan terwujudnya individu-individu profesional di bidang kependidikan yang memiliki tampilan profesional relevan dengan kompetensi pedagogik, profesional, personal, dan sosial.
c. Membina karakter profesional di tenaga kependidikan dan masyarakat umumnya dalam rangka pelaksanaan pendidikan.
d. Menaikkan mutu profesional tenaga kependidikan untuk kepentingan pengembangan kode etik itu sendiri.

4. Fungsi Kode Etik

Kode etik profesi itu adalah medium untuk menolong para pelaku sebagai individu profesional agar tidak bisa mencemari etika profesi. Terdapat sejumlah fungsi dari kode etik profesi sebagaimana berikut (Hasibuan, 2017: 128).

a. Kode etik profesi menyediakan petunjuk bagi tiap-tiap personel profesi mengenai kaidah profesionalitas yang ditentukan. Dengan kode etik profesi, pelaku profesi bisa memahami hal-hal yang seharusnya dan tidak seharusnya.
b. Kode etik profesi adalah medium pengawasan sosial bagi publik terhadap profesi tersebut. Etika profesi mampu menyediakan suatu pemahaman kepada publik mengenai urgensi suatu profesi sehingga adanya kontrol terhadap para pelaku di kalangan sosial.
c. Kode etik profesi membentengi intervensi orang luar organisasi profesi mengenai kaitan etika dalam keanggotaan profesi. Begitu juga, para pelaku profesi tidak diperkenankan campur tangan atas penyelenggaraan profesi lain.

Gibson dan Mitchel (1995) menyatakan tentang pentingnya kode etik sebagai pedoman pelaksanaan tugas profesional anggota suatu profesi dalam meminta pertanggungjawaban jika ada anggota profesi yang bertindak di luar kewajaran sebagai profesional.

5. Ikrar Guru dan Kode Etik Guru Indonesia

IKRAR GURU INDONESIA

a. Kami Guru Indonesia, adalah insan pendidik bangsa yang beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
b. Kami Guru Indonesia, adalah pengemban dan pelaksana cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia pembela dan pengamal Pancasila yang setia pada Undang-Undang Dasar 1945;
c. Kami Guru Indonesia, bertekad bulat mewujudkan tujuan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa;

d. Kami Guru Indonesia, bersatu dalam wadah organisasi perjuangan Persatuan Guru Republik Indonesia, membina persatuan dan kesatuan bangsa yang berwatak kekeluargaan;
e. Kami Guru Indonesia, menjunjung tinggi Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman tingkah laku profesi dalam pengabdian terhadap bangsa, negara serta kemanusiaan.

KODE ETIK GURU INDONESIA

PEMBUKAAN

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa guru Indonesia menyadari bahwa jabatan guru adalah suatu profesi yang terhormat dan mulia. Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Guru Indonesia selalu tampil secara profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru Indonesia memiliki keandalan yang tinggi sebagai sumber daya utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru Indonesia adalah insan yang layak ditiru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, khususnya oleh peserta didik, yang dalam melaksanakan tugas berpegang teguh pada prinsip "*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani.*" Dalam usaha mewujudkan prinsip-prinsip tersebut guru Indonesia ketika menjalankan tugas-tugas profesionalnya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Guru Indonesia bertanggung jawab mengantarkan anak didiknya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada semua

bidang kehidupan. Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Kondisi seperti itu bisa mengisyaratkan bahwa guru dan profesinya merupakan komponen kehidupan yang dibutuhkan oleh bangsa dan negara ini sepanjang zaman. Hanya dengan pelaksanaan tugas guru secara profesional hal itu dapat diwujudkan eksistensi bangsa dan negara yang bermakna, terhormat dan dihormati dalam pergaulan antar bangsa-bangsa di dunia ini.

Peranan guru semakin penting dalam era global. Hanya melalui bimbingan guru yang profesional, setiap anak didik dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang makin ketat dan berat sekarang dan di masa datang.

Dalam melaksanakan tugas profesinya guru Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang mengejawantahkan dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putera-puteri bangsa.

BAGIAN SATU

Pengertian, Tujuan, dan Fungsi

Pasal 1

(1) Kode Etik Guru Indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru Indonesia sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara.

(2) Pedoman sikap dan perilaku sebagaimana yang dimaksud pasal ayat (1) pasal ini adalah nilai-nilai moral yang membedakan perilaku guru yang baik dan buruk, yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan selama menunaikan tugas-tugas profesionalnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, serta pergaulan sehari-hari di dalam dan di luar sekolah.

Pasal 2

(1) Kode Etik Guru Indonesia merupakan pedoman sikap dan perilaku bertujuan menempatkan guru sebagai profesi terhormat, mulia, dan bermartabat yang dilindungi undang-undang.

(2) Kode Etik Guru Indonesia berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan norma moral yang melandasi pelaksanaan tugas dan layanan profesional guru dalam hubungannya dengan peserta didik, orang tua/wali anak didik, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi profesi, dan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika, dan kemanusiaan.

BAGIAN DUA

Sumpah/Janji Guru Indonesia

Pasal 3

(1) Setiap guru mengucapkan sumpah/janji guru Indonesia sebagai wujud pemahaman, penerimaan, penghormatan, dan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai moral yang termuat di dalam Kode Etik Guru Indonesia sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

(2) Sumpah/janji guru Indonesia diucapkan di hadapan pengurus organisasi profesi guru dan pejabat yang berwenang di wilayah kerja masing-masing.

(3) Setiap pengambilan sumpah/janji guru Indonesia dihadiri oleh penyelenggara satuan pendidikan.

Pasal 4

(1) Naskah sumpah/janji guru Indonesia dilampirkan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kode Etik Guru Indonesia.

(2) Pengambilan sumpah/janji guru Indonesia dapat dilaksanakan secara perorangan atau kelompok sebelum melaksanakan tugas.

BAGIAN TIGA

Nilai-nilai Dasar dan Nilai-nilai Operasional

Pasal 5

Kode Etik Guru Indonesia bersumber dari:

(1) Nilai-nilai agama dan Pancasila.

(2) Nilai-nilai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

(3) Nilai-nilai jati diri, harkat, dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah. emosional, intelektual, sosial, dan spiritual.

Pasal 6

(1) Hubungan Guru dengan Peserta Didik:

a. Guru berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.

b. Guru membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat.

c. Guru mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara individual dan masing-masingnya berhak atas layanan pembelajaran.

d. Guru menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk kepentingan proses kependidikan.

e. Guru secara perseorangan atau bersama-sama secara terus-menerus berusaha menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suasana sekolah yang menyenangkan sebagai lingkungan belajar yang efektif dan efisien bagi peserta didik.

f. Guru menjalin hubungan dengan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan menghindarkan diri dari tindak kekerasan fisik yang di luar batas kaidah pendidikan.

g. Guru berusaha secara manusiawi untuk mencegah setiap gangguan yang dapat memengaruhi perkembangan negatif bagi peserta didik.

h. Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya untuk berkarya.
i. Guru menjunjung tinggi harga diri, integritas, dan tidak sekali-kali merendahkan martabat peserta didiknya.
j. Guru bertindak dan memandang semua tindakan peserta didiknya secara adil.
k. Guru berperilaku taat asas kepada hukum dan menjunjung tinggi kebutuhan dan hak-hak peserta didiknya.
l. Guru terpanggil hati nurani dan moralnya untuk secara tekun dan penuh perhatian bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didiknya.
m. Guru membuat usaha-usaha yang rasional untuk melindungi peserta didiknya dari kondisi-kondisi yang menghambat proses belajar, menimbulkan gangguan kesehatan, dan keamanan.
n. Guru tidak membuka rahasia pribadi peserta didiknya untuk alasan-alasan yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan pendidikan, hukum, kesehatan, dan kemanusiaan.
o. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesionalnya kepada peserta didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial, kebudayaan, moral, dan agama.
p. Guru tidak menggunakan hubungan dan tindakan profesional dengan peserta didiknya untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(2) Hubungan Guru dengan Orang tua/Wali Murid:

a. Guru berusaha membina hubungan kerja sama yang efektif dan efisien dengan orang tua/wali anak didik dalam melaksanakan proses pendidikan.
b. Guru memberikan informasi kepada orang tua/wali secara jujur dan objektif mengenai perkembangan peserta didik.
c. Guru merahasiakan informasi setiap peserta didik kepada orang lain yang bukan orang tua/walinya.
d. Guru memotivasi orang tua/wali anak didik untuk beradaptasi dan berpartisipasi dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

e. Guru berkomunikasi secara baik dengan orang tua/wali anak didik mengenai kondisi dan kemajuan peserta didik dan proses kependidikan pada umumnya.
f. Guru menjunjung tinggi hak orang tua/wali anak didik untuk berkonsultasi dengannya berkaitan dengan kesejahteraan, kemajuan, dan cita-cita anak atau anak-anak akan pendidikan.
g. Guru tidak melakukan hubungan dan tindakan profesional dengan orang tua/wali anak didik untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(3) Hubungan Guru dengan Masyarakat:
a. Guru menjalin komunikasi dan kerja sama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.
b. Guru mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.
c. Guru peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.
d. Guru bekerja sama secara arif dengan masyarakat untuk meningkatkan prestise dan martabat profesinya.
e. Guru melakukan semua usaha untuk secara bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan dan meningkatkan kesejahteraan peserta didiknya.
f. Guru memberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum, moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat.
g. Guru tidak membocorkan rahasia sejawat dan peserta didiknya kepada masyarakat.
h. Guru tidak menampilkan diri secara eksklusif dalam kehidupan bermasyarakat.

(4) Hubungan Guru dengan Sekolah dan Rekan Sejawat:
a. Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan reputasi sekolah.
b. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.

c. Guru menciptakan suasana sekolah yang kondusif.
d. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan luar sekolah.
e. Guru menghormati rekan sejawat.
f. Guru saling membimbing antarsesama rekan sejawat.
g. Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.
h. Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
i. Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
j. Guru membasiskan-diri pada nilai-nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
k. Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.
l. Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan, dan martabat profesionalnya.
m. Guru tidak mengeluarkan pernyataan-keliru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.
n. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat pribadi dan profesional sejawatnya.
o. Guru tidak mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawatnya atas dasar pendapat anak didik atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
p. Guru tidak membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.
q. Guru tidak menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.

(5) Hubungan Guru dengan Profesi:

a. Guru menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.
b. Guru berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan.
c. Guru terus-menerus meningkatkan kompetensinya.
d. Guru menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas profesional dan bertanggung jawab atas konsekuensinya.
e. Guru menerima tugas-tugas sebagai suatu bentuk tanggung jawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
f. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat profesionalnya.
g. Guru tidak menerima janji, pemberian, dan pujian yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan-tindakan profesionalnya.
h. Guru tidak mengeluarkan pendapat dengan maksud menghindari tugas-tugas dan tanggung jawab yang muncul akibat kebijakan baru di bidang pendidikan dan pembelajaran.

(6) Hubungan Guru dengan Organisasi Profesinya:

a. Guru menjadi anggota organisasi profesi guru dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program-program organisasi bagi kepentingan kependidikan.
b. Guru memantapkan dan memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan kependidikan.
c. Guru aktif mengembangkan organisasi profesi guru agar menjadi pusat informasi dan komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.
d. Guru menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi profesi dan bertanggung jawab atas konsekuensinya.
e. Guru menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggung jawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.

f. Guru tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat dan eksistensi organisasi profesinya.

g. Guru tidak mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi dari organisasi profesinya.

h. Guru tidak menyatakan keluar dari keanggotaan sebagai organisasi profesi tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

(7) Hubungan Guru dengan Pemerintah:

a. Guru memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan bidang pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, dan ketentuan perundang-undangan lainnya.

b. Guru membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.

c. Guru berusaha menciptakan, memelihara dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

d. Guru tidak menghindari kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah atau satuan pendidikan untuk kemajuan pendidikan dan pembelajaran.

e. Guru tidak melakukan tindakan pribadi atau kedinasan yang berakibat pada kerugian negara.

BAGIAN EMPAT

Pelaksanaan, Pelanggaran, dan Sanksi

Pasal 7

(1) Guru dan organisasi profesi guru bertanggung jawab atas pelaksanaan Kode Etik Guru Indonesia.

(2) Guru dan organisasi guru berkewajiban menyosialisasikan Kode Etik Guru Indonesia kepada rekan sejawat, penyelenggara pendidikan, masyarakat, dan pemerintah.

Pasal 8

(1) Pelanggaran adalah perilaku menyimpang dan atau tidak melaksanakan Kode Etik Guru Indonesia dan ketentuan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan profesi guru.
(2) Guru yang melanggar Kode Etik Guru Indonesia dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
(3) Jenis pelanggaran meliputi pelanggaran ringan, sedang, dan berat.

Pasal 9

(1) Pemberian rekomendasi sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik Guru Indonesia menjadi wewenang Dewan Kehormatan Guru Indonesia.
(2) Pemberian sanksi oleh Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.
(3) Rekomendasi Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan oleh organisasi profesi guru.
(4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan upaya pembinaan kepada guru yang melakukan pelanggaran dan untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru.
(5) Siapa pun yang mengetahui telah terjadi pelanggaran Kode Etik Guru Indonesia wajib melapor kepada Dewan Kehormatan Guru Indonesia, organisasi profesi guru, atau pejabat yang berwenang.
(6) Setiap pelanggar dapat melakukan pembelaan diri dengan/atau tanpa bantuan organisasi profesi guru dan/atau penasihat hukum sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan di hadapan Dewan Kehormatan Guru Indonesia.

BAGIAN LIMA

Ketentuan Tambahan

Pasal 1

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai guru pada satuan pendidikan di Indonesia wajib mematuhi Kode Etik Guru Indonesia dan peraturan perundang-undangan.

BAGIAN ENAM

Penutup

Pasal 11

(1) Setiap guru harus secara sungguh-sungguh menghayati, mengamalkan, serta menjunjung tinggi Kode Etik Guru Indonesia.

(2) Guru yang belum menjadi anggota organisasi profesi guru harus memilih organisasi profesi guru yang pembentukannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Dewan Kehormatan Guru Indonesia menetapkan sanksi kepada guru yang telah secara nyata melanggar Kode Etik Guru Indonesia.

6. Pelanggaran Kode Etik

Pelanggaran kode etik adalah adanya digresi yang dikerjakan oleh personel organisasi profesi dari kode etik profesi menurut publik. Sejumlah pemicu digresi kode etik profesi berikut ini (Fauzi, 2018: 107).

a. Kehendak dalam kode etik profesi tidak selaras dengan kenyataan yang ada di lingkungan para profesional sehingga keinginan kerap tidak sesuai dengan realitas.

b. Dimungkinkan para profesional lebih condong kepada fakta dan menyampingkan kehendak kode etik profesi.

c. Kode etik profesi adalah kumpulan norma moral yang tidak disertai dengan sanksi tegas karena berlakunya terkadang berdasar pada keinsafan profesional.

d. Menyediakan kesempatan kepada profesional untuk melakukan perbuatan melanggar dari kode etik profesi.

Menurut (Hasibuan, 2017: 132), penyimpangan atas kode etik profesi dalam praktik yang lazim ditemui meliputi dua perkara pokok, yakni:

a. Penyimpangan terhadap perilaku yang kurang menggambarkan nilai yang semestinya dihormati oleh profesi. Memperjualbelikan layanan atau adanya pembedaan layanan untuk memperoleh kemanfaatan secara ekonomi yang berlebihan atau jabatan adalah perilaku yang kerap dipandang sebagai penyimpangan kode etik profesi;

b. Penyimpangan terhadap perilaku layanan profesi yang tidak menggambarkan mutu kemahiran yang kurang dapat dipertanggungjawabkan berdasar kriteria profesional.

Kejadian-kejadian penyimpangan kode etik akan diproses dan dievaluasi dewan kehormatan atau komisi yang dibuat khusus untuk hal tersebut. Oleh karena tujuan kode etik adalah membendung adanya tindakan yang tidak etis, kode etik juga memuat ketetapan profesional, misalnya pelaporan atas pelanggaran yang dilakukan oleh teman kolega (Hasibuan, 2017: 133).

7. Kode Etik Guru PAUD

Pengetahuan tentang kode etik guru PAUD menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 3.19) sangat penting bagi guru PAUD. Terdapat dua hal yang urgen dalam berperilaku etis bagi guru PAUD sebagai berikut.

a. Memahami dan berperilaku selaras dengan nilai-nilai esensi dan ideal yang ditaati oleh guru AUD dalam berinteraksi secara profesional dengan anak, keluarga, sejawat, dan masyarakat.
b. Mencerna dan mengaplikasikan kode etik yang sudah dirumuskan "NAEYC" dalam mengatasi ketegangan nilai yang ada dalam tugas keseharian dengan AUD, keluarga, dan koleganya.

Kriteria mengenai tingkah laku etis pada PAUD berdasarkan enam dedikasi, yakni:

a. menghormati anak selaku individu yang unik;
b. melakukan tugas berdasarkan pemahaman mengenai perkembangan anak;
c. menghormati dan menyokong kelekatan anak dan orang tua;
d. menghormati harkat dan martabat, dan keunikan setiap individu (anak, anggota keluarga dan sejawat);
e. mengenal anak dengan penuh pendalaman dalam hal keluarga, budaya, masyarakat, dan sosial;
f. membantu anak dan orang tua meraih perkembangan secara komprehensif dalam interaksi berdasarkan keamanahan dan penghormatan.

Secara konsep yang utuh, belum ada rumusan Kode Etik Guru PAUD yang ideal di Indonesia. Kode Etik Guru PAUD masih menggunakan kode etik guru yang dikembangkan PGRI sebagaimana yang telah dikemukakan di atas. Sebagai perbandingan, di Amerika Serikat Kode Etik profesional PAUD sudah dirumuskan oleh "*National Association for the Education of Young Children* (NAEYC)". Secara umum, kode etik guru PAUD yang telah dikembangkan oleh NAEYC, antara lain sebagai berikut (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 3.20).

BAGIAN I

TANGGUNG JAWAB SECARA ETIS TERHADAP ANAK

Anak adalah unik dan merupakan tahapan yang berharga dalam siklus kehidupan. Tanggung jawab yang utama sebagai pendidik PAUD adalah memberikan keamanan, kesehatan dan pengasuhan terhadap anak. Pendidik PAUD memiliki komitmen untuk membantu perkembangan anak, menghargai pendidikan secara individu, membantu anak untuk hidup dan bekerja secara kooperatif.

Ideal

(1) Memahami pengetahuan tentang pengasuhan dan pendidikan anak usia dini.
(2) Program didasarkan pada pengetahuan tentang perkembangan anak dan ilmu lain yang relevan.
(3) Mengenal dan menghargai keunikan dan potensi anak.
(4) Menghargai anak yang memiliki kekhususan tertentu.
(5) Menciptakan dan memelihara lingkungan yang aman dan sehat sehingga dapat membantu perkembangan sosial, emosional, intelektual, dan perkembangan fisik dan menghargai hak dan kontribusinya.
(6) Mendukung hak setiap anak untuk bermain dan belajar.
(7) Meyakinkan bahwa anak dengan kebutuhan khusus dapat mempunyai akses untuk diberikan layanan yang tepat.

Prinsip

(1) Kita tidak boleh mencelakakan anak.
(2) Kita tidak boleh berpartisipasi dalam praktik-praktik yang membedakan anak.

(3) Kita perlu melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan terhadap anak.
(4) Untuk setiap anak kita perlu melaksanakan strategi pembelajaran, lingkungan belajar, kurikulum dan berkonsultasi dengan keluarga dan juga direkomendasikan oleh ahli.
(5) Kita dapat mengenal gejala anak-anak yang diabaikan, termasuk: fisik, seksual, verbal dan emosi.

BAGIAN II

TANGGUNG JAWAB SECARA ETIS TERHADAP KELUARGA

Keluarga merupakan lingkungan yang sangat penting dan utama dalam perkembangan anak. Istilah keluarga termasuk juga orang lain di samping orang tua yang terlibat secara bertanggung jawab terhadap anak.

Ideal

(1) Mengembangkan hubungan saling percaya dengan keluarga.
(2) Mengakui dan membangun kekuatan dan kompetensi untuk mendukung keluarga dalam tugas pengasuh anak.
(3) Menghargai keluarga terhadap nilai dan haknya dalam pengambilan keputusan terhadap anak.
(4) Menerjemahkan setiap kemajuan anak kepada orang tua dalam kerangka perspektif perkembangan dan membantu keluarga memahami dan menghargai nilai mengenai praktik yang tepat untuk perkembangan pada program anak usia dini.
(5) Membantu anggota keluarga meningkatkan pemahaman terhadap anaknya dan meningkatkan keterampilan sebagai orang tua.
(6) Berpartisipasi dalam membangun dukungan jaringan kerja dengan keluarga dan memberikan mereka kesempatan untuk berinteraksi dengan pengelola program, keluarga yang lain, sumber-sumber masyarakat dan ahli.

Prinsip

(1) Kita tidak boleh melarang anggota keluarga dalam mengakses lingkungan kelas anaknya.

(2) Kita harus menginformasikan program, kebijakan dan kualifikasi pendidik dan menjelaskan mengapa kita membelajarkan anak seperti yang kita lakukan.
(3) Kita harus menginformasikan kepada keluarga dan jika sesuai, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
(4) Kita harus melibatkan keluarga dalam pengambilan keputusan yang signifikan yang memengaruhi anaknya.
(5) Kita harus menginformasikan kepada keluarga terhadap kecelakaan yang menimpa anaknya.
(6) Meningkatkan kualitas pendidikan dan perawatan anak usia dini.

BAGIAN III
TANGGUNG JAWAB SECARA ETIS TERHADAP KOLEGA

Tanggung jawab yang utama dalam bagian ini adalah membangun dan memelihara hubungan yang mendukung pekerjaan secara produktif dan mencapai kebutuhan secara profesional. Secara terperinci tanggung jawab diuraikan sebagai berikut.

Tanggung Jawab Sesama Teman Sejawat

Ideal

(1) Membangun dan memelihara hubungan yang saling percaya, menghargai dan kooperatif sesama pekerja.
(2) Saling membagi informasi dan sumber lainnya dengan teman sekerja.
(3) Mendukung teman sekerja untuk mengadakan pertemuan dengan ahli dalam pengembangan secara profesional.

Prinsip

(1) Ketika kita mempunyai perhatian terhadap perilaku secara profesional dari teman sekerja, kita pertama membiarkan orang tersebut mengetahui terhadap perhatian kita dan selanjutnya berusaha memecahkan permasalahan tersebut secara kolega.
(2) Kita harus melatih pengasuhan dalam mengekspresikan pandangan yang berkaitan dengan atribusi personal atau pelaksanaan secara profesional terhadap teman sekerja.

Tanggung Jawab Pengelola (Pimpinan)

Ideal

Membantu program dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Prinsip

(1) Ketika kita tidak setuju dengan kebijakan program, pertama kita berusaha untuk memengaruhi perubahan dengan tindakan yang membangun (konstruktif).

(2) Kita harus berbicara dan bertindak sesuai ketentuan organisasi.

Tanggung Jawab Pendidik

Ideal

(1) Mendukung kebijakan dan kondisi pekerjaan yang mempercepat saling menghargai, kompeten, dan harga diri yang positif sesama anggota staf.

(2) Menciptakan iklim saling percaya.

(3) Bekerja keras untuk mengamankan kompensasi yang sesuai (gaji dan keuntungan) pekerja.

Prinsip

(1) Dalam pengambilan keputusan terhadap anak dan program, harus sesuai dengan pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan ahli.

(2) Kita harus memberikan anggota staf dengan aman dan kondisi pekerjaan yang kondusif yang membolehkan mereka melaksanakan tanggung jawabnya.

(3) Karyawan yang tidak mencapai standar harus diinformasikan dan dibantu untuk meningkatkan kinerjanya.

BAGIAN IV

TANGGUNG JAWAB SECARA ETIS TERHADAP MASYARAKAT

Program pendidikan anak usia dini dilaksanakan dalam konteks masyarakat yang dibangun dari keluarga dan institusi yang berhubungan dengan kesejahteraan anak. Tanggung jawab kita kepada masyarakat adalah memberikan program sesuai dengan kebutuhan dan bekerja sama dengan lembaga dan ahli yang bertanggung jawab terhadap anak.

Ideal

(1) Memberikan kepada masyarakat pelayanan dan pengasuhan program yang berkualitas tinggi.

(2) Mempromosikan kerja sama antarlembaga dan antarahli yang berkaitan dengan anak usia dini, keluarganya dan pendidiknya.

(3) Mempromosikan pengetahuan dan pemahaman tentang anak usia dini dan kebutuhannya.

(4) Bekerja melalui pendidikan, penelitian, bantuan terhadap masyarakat di mana anak usia dini untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas tinggi.

Prinsip

(1) Kita harus mengomunikasikan secara terbuka dan jujur tentang sifat dan pelayanan yang kita berikan.

(2) Kita harus objektif dan akurat dalam melaporkan pengetahuan yang menjadi landasan pelaksanaan program.

(3) Kita harus bekerja sama dengan ahli lainnya yang bekerja dengan anak dan keluarganya.

(4) Kita harus familiar dengan hukum dan aturan yang melayani dan melindungi anak dalam program kita.

8. Akhlak Guru dalam Islam

Al-Zarnuji (tt: 13), salah seorang tokoh pendidikan klasik, mengemukakan seorang guru semestinya memiliki penguasaan materi, kedewasaan emosional, dan berpengetahuan. Dalam konteks ini, disarankan para penimba ilmu memburu guru yang memiliki persyaratan seperti itu.

Faktor yang terpenting yang perlu dipunyai oleh seorang guru adalah etika atau akhlak. Menurut Muhyiddin Al-Nawawi, dalam kegiatan pengajaran, guru hendaknya mencari rida Allah dan tidak berkeinginan untuk memperoleh orientasi dunia, misalnya mendapatkan kekayaan, jabatan, popularitas, dan lainnya. Khatib al-Baghdadi juga menitikberatkan urgensi etika dan akhlak dengan menyarankan agar seorang guru senantiasa menjaga etika dan akhlak terpuji, seperti terlalu banyak berbicara yang tidak berfaedah dan jika memperoleh perkataan hinaan dalam diskusi dengan orang lain, sebaiknya didiamkan saja (dalam Huda 1999: 108).

Guru yang baik dalam pandangan Islam adalah guru yang berangkat dari hati nurani, memiliki tanggung jawab terhadap keilmuan yang dikuasai, memiliki tanggung jawab kepada anak, titipan anak dari orang tuanya atas profesi yang dia pegang, baik tanggung jawab moral maupun sosial, dan dapat menjadi teladan bagi anak didiknya. Seluruh kegiatan guru adalah melakukan pendidikan, pengajaran, pengarahan, dan pemanduan anak untuk meraih tahap kematangan. Oleh karenanya, atas dasar kepentingan keprofesionalan keilmuan yang dimilikinya, seorang guru harus melakukan tugas profesinya sebaik-baiknya, baik teoretis maupun praktis (Mukhtar, 2003: 99).

Pada tataran praktis, menurut Tohirin (2006: 173), terdapat sejumlah kaidah umum dalam kaitannya dengan etika guru sebagaimana berikut ini.

a. Mendalami dan menghargai anak didik.
b. Menghargai bahan ajar yang disampaikan dengan kemampuan penguasaan sepenuhnya bahan ajar tersebut.
c. Menyelaraskan metode pembelajaran dengan bahan ajar.
d. Menyelaraskan bahan ajar dengan kemampuan individu.
e. Memotivasi anak dalam konteks belajar.
f. Menyediakan pemahaman tidak hanya kata-kata semata-mata.
g. Mengaitkan pelajaran dengan kepentingan anak.
h. Memiliki tujuan dalam setiap pelajaran yang disampaikan.
i. Tidak terpaku pada satu buku teks (*teks book*).
j. Memberikan pengetahuan kepada anak disertai dengan tindakan pengembangan kepribadian anak.

K.H. Hasyim Asy'ari (1413 H: 85) dalam kitab *Adab al-'Alim wa al-Muta'allim*, etika guru dalam Islam terdiri atas tiga hal, yaitu akhlak guru pada dirinya, akhlak guru saat pembelajaran, akhlak guru pada anak didik, dan akhlak guru pada kitab. Uraiannya seperti berikut ini.

a. Akhlak Guru terhadap Diri Sendiri
    1) *"Istiqomah"* dalam *"muraqabah"* kepada Allah Swt., baik di tempat sepi maupun ramai.
    2) Selalu berlaku *"khouf"* kepada Allah Swt. dalam ucapan dan tindakan.

3) Selalu bersikap tenang.
4) Selalu "*wara'*" (hati-hati terhadap barang yang "*syubhat*", apalagi yang haram).
5) Senantiasa "*tawadhu*" atau tidak sombong.
6) Senantiasa "*khusyu*" kepada Allah Swt. dalam segala urusan.
7) Menjadikan Allah sebagai tempat meminta pertolongan dalam segala keadaan.
8) Tidak menjadikan ilmunya sebagai tangga mencapai keuntungan duniawi, baik berupa pangkat, harta maupun bentuk lainnya.
9) Tidak mengagungkan anak didik karena berasal dari anak pemilik dunia (pejabat, konglomerat, dan lain-lain), seperti datang untuk suatu keperluan pendidikan atau bekerja untuk kepentingannya, kecuali jika ada kemaslahatan yang bisa diharapkan melebihi kehinaan ini karena hal ini merendahkan derajat ilmu dan para pemiliknya.
10) "*Zuhud*", tidak berlebihan dalam menginginkan dunia, cukup seperlunya.
11) Menjauhkan diri dari usaha-usaha rendah dan hina menurut watak manusia, juga dari hal-hal yang dibenci syariat maupun adat kebiasaan.
12) Menjauhkan diri dari tempat-tempat "kotor" (maksiat) dan tidak berbuat sesuatu yang dapat mengurangi "*muru'ah*"-nya (menjaga diri dari hal-hal yang tidak terpuji).
13) Beramal dengan memerhatikan syiar-syiar Islam dan "*zahir-zahir*" hukum, misalnya menegakkan shalat berjamaah di masjid, menebarkan salam kepada orang lain, menganjurkan kebaikan dan mencegah kemungkaran dengan penuh kesabaran dalam menghadapi risiko yang menghadang.
14) Bertindak dengan menampakkan sunah-sunah terbaik dan segala yang mengandung kebaikan umat Islam melalui jalan yang dibenarkan syariat karena guru adalah panutan.
15) Membiasakan melakukan sunnah yang bersifat syariat, baik "*qauliyah*" maupun "*fi'liyah*", seperti meng-*istiqomah*-kan membaca Al-Quran, zikir kepada Allah, puasa sunah, dan lainnya.

16) Bergaul dengan orang lain dengan akhlak yang baik, misalnya berwajah gembira, banyak salam, memberikan makanan, menekan marah, dan lainnya.

17) Menyucikan jiwa dan tindakannya dari akhlak-akhlak yang tidak terpuji dan diteruskan pada realisasi perbuatan-perbuatan yang baik.

18) Senantiasa bersemangat mencapai perkembangan keilmuan dirinya dan berusaha sungguh-sungguh dalam setiap aktivitas ibadahnya sehingga tidak ada waktu terbuang kecuali demi ilmu dan amal.

19) Mengambil pelajaran dan hikmah apa pun dari setiap orang tanpa membeda-bedakan kedudukannya dan persoalan-persoalan lainnya.

20) Membiasakan diri menyusun atau merangkum kitab jika mampu melakukannya karena hal itu dapat memperdalam esensi keilmuannya dan juga karena banyaknya kemanfaatan yang ditimbulkan darinya.

b. Akhlak Guru dalam Mengajar

1) Guru yang mengajar hendaknya bersih dari "*hadas*" dan kotoran, selain harus berpakaian rapi, bahkan wangi, demi mengagungkan ilmu dan menghormati syariat. Niatnya untuk "*taqarrub*" (mendekatkan diri kepada Allah Swt.), menyebarkan ilmu, menghidupkan ilmu, berkumpul untuk zikir kepada Allah, menyampaikan salam kepada sesama muslim dan berdoa "salaf as-salih" (pendahulu-pendahulu yang saleh).

2) Saat keluar dari rumah untuk mengajar, seorang guru sebaiknya berdoa dengan doa yang diajarkan Nabi saw, yakni:

"Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kesesatan dan disesatkan, dari kegelinciran dan digelincirkan, dari berbuat zalim dan dizalimi, dari berbuat bodoh dan dibodohi. Ya Allah Maha Agung, pertolongan-Mu dan Maha Luhur Puji-Mu dan tidak ada Tuhan yang berhak disembah selain Engkau. Aku mohon penjagaan kepada Allah aku bertawakal kepada-Mu. Tidak ada daya dan kekuatan (untuk menolak kemaksiatan dan berbuat ketaatan) kecuali dengan pertolongan Allah. Ya Robbi, teguhkanlah hatiku dan tampakkanlah kebenaran di lisanku."

3) Dalam perjalanan menuju tempat mengajar, seorang guru sebaiknya selalu melakukan zikir kepada Allah dan jika telah sampai, ia memberi salam kepada hadirin atau anak didik dan duduk menghadap kiblat atau langsung menghadap mereka.
4) Guru sebaiknya tidak mengajar di waktu sangat lapar atau haus; tidak saat marah, cemas, ngantuk, atau di waktu panas dan dingin yang berlebihan.
5) Sebelum mengajar, diawali dengan membaca sebagian Al-Quran untuk "*tabarrukan*" (mengharap berkah) dan berdoa untuk kebaikannya dan anak didik, kaum muslimin, dan orang yang terlibat menyukseskan pendidikan, lalu disusul membaca "*ta'awudz*", basmalah, hamdalah dan *shalawat* pada Nabi Saw. dan para pengikut beliau.
6) Jika pelajarannya banyak, sebaiknya didahulukan yang termulia, yang mulia, dan seterusnya, yakni tafsir, hadis, "*ushul fiqh*", dan diakhiri dengan kitab yang berisikan kelembutan hati, dan kitab lainnya.
7) Mengatur keras dan rendahnya suara sesuai dengan keperluan, mengondisikan tempat mengajar agar tidak ramai serta tidak diteruskan atau diakhiri dengan persoalan-persoalan yang membuat anak didik bingung, dan juga tindakan pencegahan dan peringatan kepada anak didik yang melakukan penyimpangan dari persoalan yang tidak mempermalukan anak didik.
8) Jika anak didik bertanya sesuatu mengenai hal yang tidak diketahuinya, maka guru menjawab dengan terus terang bahwa ia belum tahu atau tidak mengerti karena hal demikian adalah sebagian dari ilmu. Guru sebaiknya sangat memperhatikan anak didik "pengembara".
9) Pada akhir pelajaran, guru menutup penjelasannya dengan kata "*Wa Allah A'lam*" (hanya Allah yang Maha Tahu) sebagai zikir kepada Allah Swt. dan penyandaran bahwa Allah Swt. yang mengetahui segalanya.
10) Ketika hendak pulang, guru harus menunggu sampai semua anak didiknya pulang sehingga jika ada anak didik yang masih ingin penjelasan atau ada masalah lain dapat segera diselesaikan.

Selanjutnya, ketika benar-benar beranjak pulang, guru hendaknya berdoa:

"Maha Suci Engkau Ya Allah dan dengan memuji kepada-Mu aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Engkau. Aku mohon ampun kepada-Mu dan aku bertaubat kepada-Mu."

c. Akhlak Guru terhadap Anak Didik

1) Berniat mengajar dan mendidik semata-mata karena Allah Swt., menyebarkan ilmu, menghidupkan agama, mengangkat kebenaran, dan menetapkan kemaslahatan umat.
2) Tidak menjadikan alasan ketidakikhlasan anak didik sebagai penghalang dalam mengajar karena keikhlasan belajar punya kedudukan penting dalam pencapaian kemuliaan ilmu. Hanya saja, anak didik terkadang tidak menunjukkan hal itu, terutama anak didik yang masih baru.
3) Mencintai anak didiknya sebagaimana mencintai diri sendiri. Guru dituntut membimbing anak didiknya dengan lembut dan bijaksana, mengarahkan pada hal-hal yang mulia dan bersabar terhadap segala kekurangannya hingga anak diperbaiki akhlaknya.
4) Bermurah hati kepada anak didik dengan penjelasan yang mudah dipahami sesuai dengan kapasitas kemampuan mereka. Selain itu, ia hendaknya tidak memberikan materi-materi yang terlalu berat bagi mereka karena hal itu akan mengganggu dan merusak konsentrasi mereka.
5) Bersemangat dalam menyampaikan pelajaran dan pemahaman kepada anak didik. Oleh karena itu, guru hendaknya memahami metode-metode pengajaran secara baik agar dapat memudahkan dan mempercepat pemahaman mereka.
6) Diingatkan kepada anak untuk memanfaatkan waktu dalam belajar kembali pembahasan yang telah disampaikan serta jika perlu hendaknya memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada mereka melalui latihan, ujian, dan semacamnya demi mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman mereka dalam menyerap materi yang telah disampaikan.

7) Jika ada anak yang bertempat tinggal sangat jauh sehingga untuk sampai ke tempat pengajaran gurunya itu (sekolah, madrasah dan sebagainya) dibutuhkan waktu yang cukup lama dan juga stamina yang prima, seorang guru hendaknya memaklumi keadaannya jika saat mengikuti pelajaran anak didik itu mungkin tampak kelelahan atau sering terlambat lantaran perjalanan yang telah ditempuhnya. Oleh karena itu, guru dapat menyesuaikan beban pelajaran dengan kondisi tersebut.
8) Sebaiknya guru tidak memperlakukan secara istimewa seorang anak didik di hadapan anak didik yang lain karena hal seperti ini akan menimbulkan kecemburuan dan perasaan yang kurang baik di antara mereka. Guru memberikan kesempatan yang sama pada semua peserta didik.
9) Memberikan kasih sayang dan perhatian kepada anak didik. Salah satu bentuk perhatian dan kasih sayang terhadap mereka adalah dengan cara berusaha sebaik mungkin mengenal kepribadian dan latar belakang mereka serta berdoa untuk kebaikan (keberhasilan) mereka.
10) Membiasakan diri sekaligus teladan dalam pergaulan yang baik di hadapan anak didik, misalnya ucapan salam, bicara santun, saling menyayangi sesama, bantu-membantu, dan lain-lain.
11) Guru jika dimungkinkan dapat menolong kemudahan dan kebutuhan anak didik, atau mencarikan pihak lain untuk membantu kebutuhan anak didik.
12) Jika anak didik tidak hadir melebihi kebiasaan, guru harus mengetahui dan tanggap terhadapnya serta mencari tahu apa terjadi pada anak didik, begitu juga jika ada anak didik yang sakit, guru harus menjenguk atau dengan bentuk perhatian yang lain.
13) Bersikap "*tawadhu"*, sopan dan sayang terhadap anak didik dan semua orang yang meminta petunjuk.
14) Mengajak bicara (dari hati ke hati) terhadap setiap anak didik, lebih-lebih yang mempunyai potensi dan memperlakukan mereka dengan baik dan mendukung kebaikan-kebaikannya.

d. Akhlak Guru terhadap Kitab sebagai Bahan Ajar
   1) Menganjurkan dan mengusahakan kepada anak didik supaya mempunyai kitab yang disampaikan. Jika guru tidak bisa menyediakan, disarankan untuk sewa atau pinjam kepada kawannya.
   2) Mengikhlaskan dan memperbolehkan jika orang lain meminjam kitab, sebaliknya bagi yang meminjam harus merawat yang dipinjamnya.
   3) Menempatkan kitab pada tempat yang dihormati karena keagungannya dan keluhuran ilmu penulisnya. Bahan ajar diurutkan mulai Al-Quran, lalu hadits, tafsir Al-Quran, syarah hadis, selanjutnya kitab-kitab yang lain.
   4) Memeriksa bagian awal, bagian tengah, dan bagian akhir, jika hendak melakukan pembelian dan peminjaman kitab.
   5) Bila menukil kitab-kitab ilmu agama, sebaiknya dalam keadaan suci, menghadap kiblat, bersih dan bagus pakaian yang dikenakan dan badannya serta alat tulisnya, selanjutnya dimulai dengan basmalah, hamdalah, serta salawat Nabi.

B. Organisasi Profesi Guru

1. Pengertian Organisasi Guru

Kelahiran suatu organisasi asosiasi keprofesian menurut Fauzi (2018: 113), selalu mengikuti perkembangan jenis pekerjaannya karena organisasi sejatinya dapat terwujud atas usulan dari para pemangku di bidang pekerjaan yang bersangkutan. Dorongan utama kelahiran sebuah organisasi sangat beragam, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, budaya, dan falsafah mengenai sistem nilai. Hanya saja, lazimnya memiliki latar belakang kebersamaan para pemangku kepentingan dari profesi tersebut dengan motif dalam diri mereka (intrinsik) atau kebutuhan lingkungan mereka (ekstrinsik). Uraiannya adalah sebagai berikut.

a. Dorongan intrinsik lazimnya berkaitan dengan persoalan keinsafan terhadap kepentingan kehidupan secara pantas relevan dengan profesi

yang dimiliki, baik sosial-psikologis maupun ekonomis-kultural. Di samping itu, ada juga dimungkinkan oleh motif darma bakti untuk menjalankan tugas mereka seoptimal mungkin (perpeksionis, filantropis).

b. Dorongan ekstrinsik lazimnya berkaitan hal-hal dari luar (publik pemakai jasa profesi tersebut), terdapat rivalitas, serta berkembangnya atau berubahnya atmosfer profesi selaras dengan berkembangnya IPTEK.

Organisasi profesi adalah organisasi yang personelnya merupakan para pegiat yang menghabiskan dirinya selaku suatu profesi dan tergabung bersama untuk menjalankan sejumlah fungsi sosial yang tidak mampu dilaksanakan dalam kemampuannya selaku individu (Sudarsana, 2013: 180).

Sederhananya, organisasi dapat pahami dengan suatu persekutuan sejumlah orang yang tiap-tiap orang memiliki peran tertentu dan menjalankan aktivitas sejalan dengan peran itu yang bersama-sama secara integral untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan bersama (Fauzi, 2018: 111).

Dalam kaitannya dengan profesi guru, UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta disebutkan kembali dalam Permendikbud Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan bahwa "organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru."

Selaku organisasi, asosiasi profesi keguruan memiliki keserupaan dengan suatu sistem yang selalu menjaga kondisi yang selaras. Unsur sistem yang tidak sesuai akan tertolak. Dalam implementasi organisasi, personel yang melakukan pelanggaran peraturan yang sudah ditentukan asosiasi akan diberi peringatan, atau mungkin adanya pemecatan. Dengan demikian, dalam suatu asosiasi profesi terdapat peraturan yang tegas dan hukuman terhadap penyimpang peraturan itu (Fauzi, 2018: 113).

2. Fungsi Organisasi Guru

Umumnya, fungsi dan peran asosiasi profesi, selain menjamin keperluan para personel, independensi, dan kehormatan lembaga secara totalitas dengan membimbing dan menjalankan kode etik, juga berusaha adanya peningkatan dan pengembangan karier, imbalan, wewenang profesional, derajat dan penghasilan para personelnya (Fauzi, 2018: 114).

Sudarsana (2013: 181) membagi fungsi asosiasi profesi kependidikan sebagai berikut.

1. Fungsi Pemersatu

   Suatu asosiasi profesi berkaitan dengan dorongan yang melandasinya, yakni motivasi yang menggerakkan para profesional untuk mendirikan suatu asosiasi profesi. Asosiasi profesi kependidikan adalah medium pemersatu berbagai kemampuan profesi kependidikan ketika bertemu dengan kerumitan tantangan dan harapan publik pemakai layanan kependidikan. Dengan mempersatukan kemampuan itu, diharapkan asosiasi profesi kependidikan mempunyai martabat dan dominasi dalam menetapkan kebijakan dan melaksanakan perbuatan kolektif, yakni usaha untuk menjamin dan mengusahakan keperluan para pemangku profesi kependidikan bersangkutan dan keperluan publik pemakai layanan profesi tersebut.

2. Fungsi Pengembangan Kompetensi Profesional

   Fungsi ini secara tegas termaktub di dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa "organisasi profesi guru bersifat independen yang berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, dan karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat." UU ini menunjukkan terdapat keabsahan sah yang secara implisit mengharuskan personel profesi kependidikan untuk wajib mengembangkan keprofesionalannya melalui asosiasi profesi kependidikan.

3. Ragam Organisasi Guru

   Dalam bidang pendidikan, ragam organisasi profesi guru cukup bervariasi yang dapat dilihat dari pelbagai sudut pandang sebagai berikut (Fauzi, 2018: 115).

   a. Bentuk Keorganisasian

      1) Persatuan (*Union*), seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), "*Australian Education Union", "Singapore Teacher's Union", "National Union of the Teaching Profession Malaysia", "Japan Teacher's Union".*

      2) Federasi (*Federation*), seperti "*All India Federation of Teachers Organizations", "Bangladesh Teachers' Federation",*

"Federation of Elementary Education Teachers' Association of Thailand".

3) Aliansi (*Alliance*), seperti "*Alliance of Concerned Teachers, Philipina*".

4) Asosiasi (*Association*) yang umumnya di mayoritas negara.

b. Kelompok Anggota

1) Ranah pendidikan tempat bekerja (PAUD, SD, SMP, SMA, atau Universitas).

2) Kedudukan penyelenggaraan lembaga pendidikan, milik pemerintah atau milik masyarakat.

3) Bidang studi atau kemahiran tertentu (guru kelas PAUD, guru kimia atau guru teknik otomotif).

4) Gender (wanita, pria).

5) Dorongan Etnik (Arab, Jawa, dan lainnya).

c. Jangkauan Wilayah

1) Regional (daerah, wilayah).

2) Pusat (negara).

3) Antarbangsa (WCOTP, WFTU, dan sebagainya).

Organisasi profesi yang bercorak asosiasi lazimnya bersifat langsung kewargaan dari tiap individu atau pelaku profesi yang berkaitan, sedangkan yang coraknya federasi, umumnya kewargaan sebatas dari puncak organisasi yang melakukan serikat (Fauzi, 2018: 116).

Dahulu hanya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) selaku satu-satunya asosiasi profesi guru, sekarang bermunculan berbagai organisasi yang menampung aspirasi guru sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan profesi. Selain PGRI, sebagai asosiasi guru yang diterima pemerintah sampai sekarang, terdapat asosiasi guru lain, seperti "Forum Ilmiah Guru (FIG), Forum Guru Penulis, Forum Guru Independen, Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Asosiasi Bimbingan dan Konseling Profesi Indonesia (ABKIN), Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), Himpunan Sarjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HISAPIN), Himpunan Sarjana Pendidikan Bahasa Indonesia (HSPBI), dan Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia (IPTPI)" (Syamsuddin dan Budiman, 1999: 95).

Selain PGRI, dikenal juga organisasi profesi guru lain yang diakui pemerintah, yaitu "Persatuan Guru Nahdhatul Ulama (PERGUNU), Ikatan Guru Indonesia (IGI), Persatuan Guru Seluruh Indonesia (PGSI), Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), dan Federasi Guru Independen Indonesia (FGII)."

4. Organisasi Guru PAUD

Beberapa bentuk asosiasi PAUD yang termasuk jalur formal sebagai berikut (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 3.5).

a. Organisasi PAUD Jalur Formal

1) GOPTKI

GOPTKI adalah Gabungan Organisasi Penyelenggara Taman Kanak-Kanak Indonesia (GOPTKI) yang terdiri atas yayasan pendiri TK yang terkumpul dalam 15 asosiasi terbesar di Indonesia, yaitu: Aisyiah, Muslimat Nahdhatul Ulama (NU), PERWARI, Wanita Islam, Taman Anak didik dan sebagainya. Pembina GOPTKI ini salah satunya adalah Menteri Pendidikan Nasional dan Departemen Dalam Negeri. Struktur GOPTKI terdiri atas Pembina, Dewan Pimpinan Pusat di Jakarta, Dewan Pimpinan Daerah, Dewan Pimpinan Cabang (Kabupaten/Kota), dan Dewan Pimpinan Kecamatan. Organisasi ini ada di seluruh Indonesia. Pergantian kepengurusan GOPTKI dilakukan setiap 5 tahun sekali. Pertemuan anggota umumnya dilaksanakan pada Rapat Kerja Nasional (Rakernas) yang diselenggarakan setiap tahun.

2) IGTKI

IGTKI adalah Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia yang terdiri atas kumpulan para pendidik Taman Kanak-Kanak se-Indonesia. Struktur organisasi IGTKI hampir sama dengan GOPTKI. Pembina IGTKI adalah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). IGTKI terdiri atas Pembina, Dewan Pimpinan Pusat, Dewan Pimpinan Daerah, Dewan Pimpinan Cabang (Kabupaten/Kota), dan Dewan Pimpinan Kecamatan. Organisasi ini ada di seluruh Indonesia. Pergantian kepengurusan IGTKI dilaksanakan setiap 5 tahun sekali. Pertemuan anggota umumnya dilaksanakan pada Rapat Kerja Nasional (Rakernas) yang diselenggarakan setiap

tahun. Visi IGTKI adalah "membentuk tenaga pendidik yang berkualitas. Misi organisasi ini, antara lain adalah melaksanakan berbagai pelatihan, *workshop* dan seminar yang menunjang profesionalisme tenaga pendidik dan membentuk karakter anak bangsa."

3) IGRA

IGRA adalah Ikatan Guru *Raudhatul Athfal* yang dikhususkan untuk para penyelenggara Pendidikan Islam Anak Usia Dini dan guru TK Islam. Kepengurusannya serupa dengan IGTKI, yaitu pengurus pusat sampai ke tingkat kecamatan. Kegiatannya juga sama dengan IGTKI, tetapi porsinya lebih banyak berkaitan dengan ajaran Islam dan peribadatannya di TK Islam. IGRA ini mendapat dukungan dari Kementerian Agama.

b. Organisasi PAUD Jalur Nonformal

Sejumlah wujud asosiasi PAUD yang tergolong dalam jalur nonformal bisa diuraikan berikut ini (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 3.8).

1) Konsorsium PAUD

Asosiasi awal yang dibentuk oleh Direktorat PAUD adalah Konsorsium PAUD pada tahun 2002. Konsorsium PAUD adalah sekelompok orang dari berbagai keahlian yang membantu pemerintah dalam pemikiran, penelaahan, dan perumusan program pembinaan PAUD yang selaras dengan kepentingan publik dan secara ilmiah dapat dipertanggungjawabkan. Keanggotaan konsorsium mempunyai masa tugas tiga tahun, kepengurusan konsorsium sepenuhnya diserahkan kepada anggota konsorsium. Keanggotaan Konsorsium terdiri atas tenaga ahli di bidang pendidikan anak usia dini, psikologi dan bidang lain yang relevan, seperti ahli kesehatan, gizi, pembangunan masyarakat serta media pendidikan.

2) Forum PAUD

Forum PAUD terbentuk pada Tanggal 21 Februari April 2002 yang para anggota terdiri atas berbagai wakil instansi/organisasi sosial terkait, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), akademisi, praktisi, pengembang dan organisasi profesi lain yang bergerak dalam pembinaan dan pengembangan anak usia dini. Untuk menjalankan posisi strategisnya,

forum PAUD membentuk Pusat Informasi dan Pelatihan PAUD yang sekaligus tempat sekretariat Forum PAUD.

Anggaran dasar Forum PAUD menyatakan bahwa forum ini memiliki tujuan: (1) mewujudkan pemberdayaan anggota Forum PAUD, (2) mewujudkan sistem jaringan kerja sama dengan berbagai lembaga/organisasi di bidang pengembangan anak usia dini, (3) mewujudkan kemitraan yang harmonis di bidang pengembangan anak usia dini, (4) mewujudkan eksistensi organisasi Forum PAUD Indonesia.

3) HIMPAUDI

Himpunan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia atau disingkat HIMPAUDI merupakan sebuah organisasi independen yang menghimpun unsur pendidik dan tenaga kependidikan seluruh Indonesia. HIMPAUDI Pusat dideklarasikan di kota Batu Provinsi Jawa Timur pada tanggal 31 Agustus 2005.

Berdirinya HIMPAUDI adalah untuk membantu pemerintah dalam menangani tugas-tugas yang tidak mungkin dapat dilakukan disebabkan oleh adanya keterbatasan sumber daya manusia.

Tujuan Himpunan Pendidik dan Tenaga kependidikan Anak Usia Dini (HIMPAUDI) adalah untuk menghimpun cita-cita dan mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan AUD Indonesia yang dapat berfungsi selaku *partner* pemerintah dengan publik. Sampai saat ini, sudah terbentuk HIMPAUDI lengkap dengan kepengurusannya di seluruh Indonesia.

Anggaran Dasar HIMPAUDI menyatakan bahwa organisasi ini memiliki fungsi sebagai wadah untuk: (1) mempersatukan pendidik dan tenaga pendidikan anak usia dini, (2) meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, (3) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan dan perlindungan bagi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini.

BAB V

KARIER DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU

A. Karier Guru

1. Pemahaman Karier Guru

Maksud karier guru adalah kenaikan dan peningkatan kedudukan yang diraih guru dalam tugas kependidikan. Karier guru terbangun, jika selama periode pengabdiannya pada periode kerja tertentu, guru mendapatkan peningkatan pangkat dan jabatan selaras penilaian standar yang berkaitan dengan pengalaman, loyalitas, dan darma bakti serta keterampilan dan penghargaan. Peningkatan pangkat ini lazimnya selaras dengan kenaikan pendapatan dan kesejahteraan guru tersebut. Menurut Bennet R, *"career is a related series of jobs with the following characteristics: (1) the series is fairly predictable, (2) jobs undertaken follow a hierarchy of status,"* 'karier berkaitan dengan jenjang pekerjaan yang memiliki karakteristik (1) serangkaian tugas yang bisa diprediksi dan (2) pekerjaan yang memiliki status hierarki' (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.4).

Menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2008: 194), *"career development is an ongoing, formalized effort by an organization that focuses on developing and enriching the organization's human resources in light of*

both the employees' and the organization's needs," 'pengembangan karier adalah usaha yang berkelanjutan, upaya yang diformalkan oleh organisasi yang fokus pada pengembangan dan penyediaan SDM di suatu organisasi, baik bagi kebutuhan tenaga maupun kebutuhan organisasi.' Menurut Robert N Luissier (2008: 129), "*career development is the process of gaining skill, experience, and education to achieve career objectives.*" 'pengembangan karier adalah proses memperoleh kecakapan, pengalaman, dan bimbingan untuk meraih tujuan karier.'

2. Karier Guru PAUD

Di berbagai negara, profesi menjadi guru PAUD ini bukanlah profesi sambil lalu, melainkan sudah menjadi kebutuhan yang dihargai. Seaver dan Cartwright (dalam Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.6) mengidentifikasi 5 peluang karier pada pendidikan anak usia dini, yaitu:

a. karier dalam bidang penyediaan jasa dan barang; sebagai sales, pemakai, pembuat peraturan;
b. karier dalam memberikan informasi; peneliti, konsultan, editor;
c. karier dalam pelayanan organisasi; konsultan, direktur, ahli sertifikasi;
d. karier dalam pelayanan kepada keluarga; pekerja sosial, terapi keluarga;
e. karier dalam pelayanan. kepada anak; (menjadi pemimpin rekreasi, ahli perawatan kesehatan, dan guru (pelayanan khusus, KB, TPA, TK, kunjungan ke rumah).

Karier dalam bidang pendidikan anak usia dini mempunyai tingkatan sesuai dengan lulusan yang diperoleh. Salah satu organisasi profesional yang terkenal untuk anak usia dini (NAEYC) telah membuat empat hierarki karier guru PAUD sebagai berikut (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.7).

a. Asisten guru PAUD adalah mereka yang masuk diploma dan melaksanakan program melalui pengawasan.
b. Guru bantu, masuk dengan sertifikat sederajat dengan *The Child Development Associate* (CDA) dan dapat melaksanakan program secara mandiri.
c. Guru PAUD adalah mereka yang masuk dengan sertifikat setingkat sarjana muda dan sarjana, dan termasuk sekelompok profesional. Mereka dapat bertanggung jawab pada sekelompok anak.

d. Ahli PAUD, masuk dengan setingkat Master. Kelompok ini adalah Profesional, yang mengawasi dan melatih staf, merancang kurikulum, pelaksanaan program pada lembaga PAUD.

3. Pengembangan Karier Guru PAUD

Secara sederhana, pengembangan karier dipahami sebagai proses memperoleh kecakapan, pengalaman, dan bimbingan untuk meraih tujuan karier (As'ad, 2015: 1110).

Dalam kaitannya dengan guru PAUD, pengembangan guru dirasakan sangat penting karena pengembangan karier berkaitan dengan banyak hal. Berdasarkan penelitian Yustiyawan dan Supriyanto (t.t.: 1303) di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik, disimpulkan sebagai berikut.

a. Terdapat jalinan erat antara pengembangan karier dan *performance* guru PAUD

   Pengembangan karier guru mempunyai jalinan pada keproduktifan *performance* guru. Tinggi atau tidaknya keproduktifan guru juga dilihat dari terdapat atau tidaknya pengembangan karier pada suatu profesi.

b. Terdapat jalinan erat antara pengembangan karier dan motivasi guru PAUD

   Pengembangan karier guru juga mempunyai jalinan erat terhadap motivasi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Pengembangan karier dapat menjadi sebuah dorongan tersendiri bagi seorang guru.

c. Terdapat jalinan erat antara kompetensi profesional dan *performance* guru PAUD

   Guru memiliki fungsi, peran, dan status yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan. Profesi guru perlu ditingkatkan selaku profesi yang terhormat. Dalam konteks ini, kompetensi profesional secara nyata mempunyai jalinan pada *performance* guru yang diinginkan.

d. Terdapat jalinan erat antara kompetensi profesional dan motivasi guru PAUD.

   Kompetensi profesional guru juga mempunyai jalinan terhadap motivasi guru. Kompetensi profesional juga dapat memengaruhi kenaikan motivasi yang dimiliki guru.

e. Terdapat jalinan erat antara motivasi dan *performance* guru PAUD

   Motivasi guru sangat berkaitan dengan *performance* guru. Adanya tinggi atau rendah motivasi yang dimiliki guru dapat memengaruhi adanya tinggi atau rendah *performance* dari guru bersangkutan.

f. Terdapat jalinan tak erat antara pengembangan karier dan kinerja melalui motivasi guru PAUD

   Performance guru mempunyai fungsi yang amat menentukan atas adanya baik atau tidak kualitas sebuah pendidikan. Beraneka strategi dan rencana telah dilaksanakan pemerintah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Salah satunya adalah pembinaan dan pengembangan karier guru. Pengembangan karier merupakan hal yang wajib difokuskan untuk meraih *performance* guru yang diinginkan. Di samping itu, terdapat perkara lain yang menjadi landasan dalam pengembangan *performance* guru, seperti motivasi kerja yang dimiliki guru.

g. Terdapat jalinan tak erat antara kompetensi profesional dan *performance* melalui motivasi guru PAUD

   Kompetensi profesional adalah salah satu kriteria kompetensi yang wajib terpenuhi guru untuk mendapatkan *performance* yang diinginkan. Kompetensi ini wajib menjadi perhatian untuk meraih *performance* guru yang berkualitas. Adanya tinggi atau rendah *performance* guru ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional yang dipunyai dan dipengaruhi oleh adanya tinggi atau rendah motivasi yang dipunyai oleh guru yang bersangkutan. Oleh karenanya, terdapat jalinan *take rat* antara kompetensi profesional dan *performance* guru melalui motivasi.

Berdasarkan kesimpulan dalam kegiatan penelitian tersebut yang menunjukkan adanya urgensi pengembangan karier bagi guru PAUD, Yustiyawan dan Supriyanto (t.t.: 1304) memberikan beberapa saran sebagai berikut.

a. Kepala sekolah wajib berperan dalam memotivasi dan menyediakan pengembangan profesionalisme guru PAUD dan perhatian terhadap berkembang atau tidaknya karier mereka dalam merealisasikan pendidikan yang berkualitas, misalnya menjadi pembimbing yang menyenangkan dalam pembimbingan, pembinaan, dan pemberian penyelesaian terhadap persoalan yang ditemui oleh guru, pemberian

kesempatan yang luas kepada guru untuk meningkatkan kekreatifannya dan profesionalitas guru secara independen, pemberian tunjangan atau insentif yang pantas kepada guru selaku landasan dalam memenuhi kepentingan guru.

b. Guru-guru PAUD harus senantiasa tidak memiliki kepuasan dalam mengembangkan karier, kompetensi profesional, motivasi dan *performance* yang dimiliki. Guru-guru PAUD selalu berusaha dalam peningkatan keproduktifan *performance* dan profesionalitas karena PAUD adalah pendidikan yang penting, misalnya senantiasa memantau perubahan terhadap aturan dan Undang-Undang yang berhubungan dengan dunia pendidikan, senantiasa giat berpartisipasi dalam program pembinaan dan pengembangan karier profesi guru yang dilaksanakan oleh pemerintah, dan harus memahami perubahan berkembangnya IPTEK untuk mendukung profesionalitas guru dalam menemui tantangan saat ini dan masa selanjutnya.

B. Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru

Diskusi mengenai pengembangan profesionalisme guru akan melibatkan pembicaraan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) karena guru adalah salah satu sumber daya penting dalam lembaga pendidikan sebagaimana pendapat Beebe, Mottet, dan Roach (2000: 8) yang mengatakan bahwa *the concept of development is a process often linked to both training and human resources* (konsep pengembangan adalah proses yang kerap dihubungkan dengan pelatihan dan sumber daya manusia).

Pengembangan SDM menurut Simamora (2004: 4) merupakan usaha menolong individu, golongan, dan organisasi, menjadi lebih mengena. Dalam pengembangan, orang yang dikembangkan terletak di pusat proses. Dia menakdirkan kesuksesan proses dengan cara menimba riwayat pengembangan dan potensi di masa depan.

Menurut Notoatmodjo (2003: v), pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk pengembangan mutu atau kapabilitas Sumber Daya

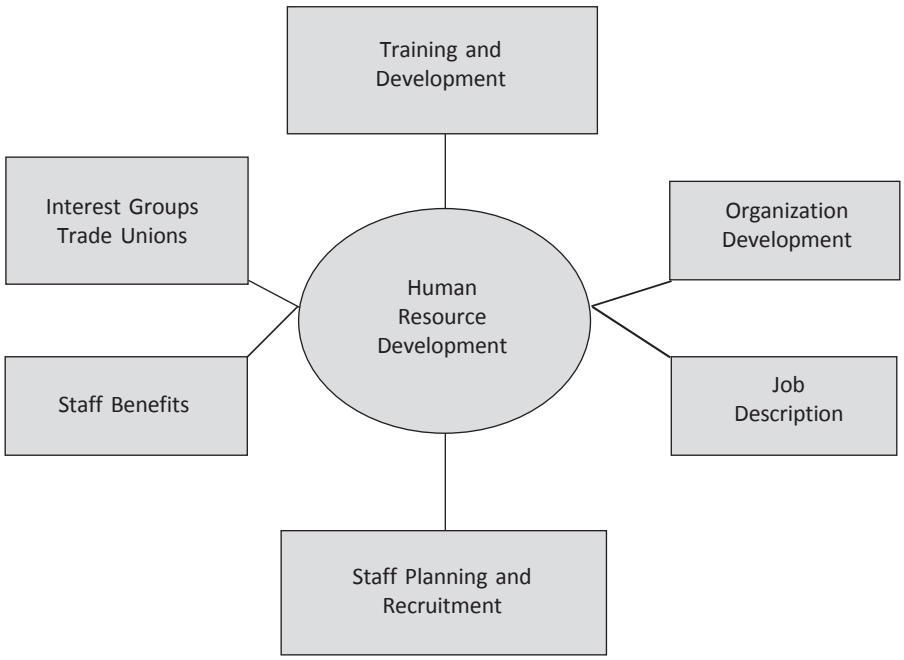
Manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk meraih suatu hasil maksimal.

Pengembangan SDM menurut (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 69) adalah suatu upaya dalam peningkatan kapabilitas teknik, teoretis, konseptual, dan moral pegawai selaras dengan kepentingan kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

Hargreaves dan Jarvis (2000: 9) juga mengemukakan bahwa *Human Resource Development is precisely what is says it is a process of helping individuals develop to their full potential-although the question remains as to for what ends*, (Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah persis apa yang dikatakan itu adalah proses membantu individu untuk mengembangkan potensi mereka meskipun pertanyaannya tetap tentang untuk tujuan apa). Lebih lanjut, konsep tentang pengembangan sumber daya manusia (*The concept of human resource development*) menurut Hargreaves & Jarvis ialah sebagai berikut.

Bagan 1

Some of the main aspect of human resource development



Pengembangan sumber daya manusia didesain untuk lebih diarahkan untuk masa yang akan datang dan lebih menekankan pada pendidikan daripada *training* atau pelatihan. Melalui pendidikan, kemampuan pegawai akan lebih meningkat. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dipusatkan pada pertumbuhan individu tiap-tiap pegawai (Decenzo dan Robbins, 1999: 232). Dengan pernyataan ini, pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka panjang adalah aspek yang penting dalam organisasi daripada sektor training/pelatihan.

Jika dikaitkan dengan pendidikan, yang dimaksudkan dengan pengembangan profesionalisme di sini menurut Sahertian (1994: 37), adalah upaya profesionalisasi, yakni setiap aktivitas yang ditujukan untuk peningkatan profesi mengajar dan mendidik. Upaya pengembangan profesi ini bisa muncul karena dua sisi, yaitu (1) eksternal, yakni para pemimpin yang memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau aktivitas akademik atau institusi-institusi pendidikan yang memberikan peluang bagi guru untuk studi lagi, dan (2) internal, yakni guru bisa berupaya secara mandiri (*self effort*) untuk berkembang dalam jabatannya. Dalam hubungan dengan upaya profesionalisasi profesi guru ini, perlu juga ditingkatkan upaya penjagaan dan perlindungan profesi guru (*maintenance and repair*). Dengan ini, guru akan lebih mangkus dan sangkil dalam menjalankan pekerjaan profesi.

Pengembangan guru (*teacher development*) menurut McNergney dan Carol (1981: 23) adalah *a process of responding to the needs of individual teachers might best be defined by comparing it to some of common conceptions of teacher education and nothing their philosophical strength and weakness* (proses memberikan respons terhadap kebutuhan pribadi guru yang meliputi kepribadian dan keterampilan menjadi guru yang lebih baik secara berkelanjutan).

Pengembangan guru memang amat diperlukan karena disadari bahwa banyak guru yang belum mencapai derajat ini. Menurut Ani M. Hasan (dalam Dasuki, 2010: 2), sejumlah faktor yang menjadikan profesionalisme guru rendah sebagai berikut.

a. Sebagian besar guru belum menekuni profesi sepenuhnya karena mereka bekerja di luar profesinya untuk mencukupi keperluan hidup

sehari-harinya sehingga peningkatan diri dan pengembangan diri sebagai guru dengan membaca dan menulis hampir tidak ada.

b. Dimungkinkan bahwa hal ini karena terdapat sejumlah perguruan tinggi selaku pencetak guru dilakukan dengan serampangan tanpa memperhitungkan *output*-nya sehingga sebagian besar guru tidak taat kepada etika profesi keguruan.

c. Dorongan guru kurang dalam peningkatan mutu dirinya sendiri karena guru tidak diharuskan untuk melakukan penelitian seperti yang dilakukan tenaga pendidik di perguruan tinggi.

Senada dengan pendapat di atas, Akadum (dalam Dasuki, 2010: 2) juga mengatakan bahwa beberapa hal yang menyebabkan profesionalisme guru rendah adalah sebagai berikut.

a. Kurangnya totalitas guru dalam berprofesi sebagai guru.

b. Ketaatan guru kepada norma dan etika profesi keguruan kurang.

c. Penghormatan kepada ilmu pendidikan dan keguruan masih kurang dari pengambil kebijakan dan orang-orang yang terkait karena belum kuatnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.

d. Masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat mengenai perimbangan bahan ajar yang disampaikan kepada calon guru.

e. PGRI selaku asosiasi profesi yang berusaha sebaik-baiknya dalam peningkatan profesionalisme personelnya masih kurang. PGRI cenderung politis tidak bisa dikelirukan, khususnya untuk menjelma *pressure group* supaya adanya peningkatan penghasilan personelnya. Hanya saja, PGRI belum terlihat nyata dalam pengupayaan profesionalisme para personelnya. Karena profesionalisme guru yang masih rendah, pemerintah berusaha untuk mencarikan sejumlah opsi untuk mengembangkan profesi guru.

2. Tujuan Pengembangan Profesionalisme Guru

Sesuatu yang dilakukan dalam usaha mengembangkan Sumber Daya Manusia di institusi pendidikan dapat dipastikan terdapat suatu tujuan yang hendak diraih. Salah satunya adalah untuk perbaikan kerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan dan meraih target proker-proker yang sudah ditentukan. Untuk memperbaiki kerja secara efektif dan efisien, bisa diraih

melalui peningkatan pengetahuan, kecakapan, serta perilaku terhadap tugas-tugas (Martoyo, 1986: 62).

Dalam UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengembangan SDM, khususnya pelatihan, dilaksanakan dan ditujukan dalam rangka pembekalan, peningkatan, dan pengembangan kompetensi kerja agar adanya peningkatan kapabilitas, daya produksi, dan penghasilan.

Lebih khusus lagi, Simamora (2004: 276) memberikan sejumlah tujuan pengembangan SDM sebagai berikut.

a. Perbaikan kinerja

   Pegawai-pegawai yang bertugas secara tidak maksimal karena kurangnya kecakapan adalah kandidat *training*. Walaupun *training* yang dilakukan belum mampu menyelesaikan seluruh persoalan efektivitas kinerja, program pelatihan dan pengembangan bermanfaat peminimalan persoalan tersebut.

b. Pemutakhiran kemahiran pegawai selaras dengan perkembangan IPTEK

   Dengan *training, trainer* menetapkan bahwa pegawai dapat menerapkan efektivitas teknologi terbaru. Para pemimpin di setiap lini harus secara ajek memahami perkembangan IPTEK yang menjadikan organisasi memiliki fungsi secara lebih tepat (mangkus). Perkembangan IPTEK mengharuskan pekerjaan selalu mengalami perubahan dan kemahiran serta kapabilitas pegawai harus dimutakhirkan melalui *training* sehingga perkembangan iptek dapat dipadukan ke dalam organisasi.

c. Pengurangan masa pembelajaran bagi pegawai baru agar bekerja memiliki kompetensi

   Pegawai baru sering tidak memiliki kemahiran dan kapabilitas yang diperlukan untuk *job competent*, yakni pencapaian keluaran dan kriteria kualitas yang dikehendaki. Penyebabnya sebagai berikut.

   a. Sistem seleksi karyawan tidak sempurna. Meskipun hasil-hasil tes, wawancara, atau data lainnya dapat mengindikasikan probabilitas yang tinggi tentang kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, ada saat-saat di mana prediksi itu terbukti tidak sahih. Tidak ada teknik seleksi yang mampu memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu secara akurat. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk memuat *gap* antara perkiraan kinerja pegawai dan kinerja konkretnya.

b. Manajemen sengaja mengangkat karyawan-karyawan yang membutuhkan pelatihan supaya bekerja pada tingkat standar.

c. Manajemen sering mengangkat karyawan yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan daripada karyawan yang ahli. Untuk menguasai kemahiran khas, pegawai harus berpartisipasi program *training*.

d. Bantuan menyelesaikan persoalan teknis. Para pemimpin wajib meraih tujuannya dengan kekurangan atau kelebihan sumber daya: kekurangan sumber daya moneter dan *human technological resources*; kelebihan persoalan finansial, tenaga, dan IPTEK.

d. Persiapan pegawai untuk promosi. Di antara cara untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong pegawai adalah dengan program peningkatan karier yang tersistem. Pengembangan kapabilitas promosional pegawai konstan dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi secara internal. *Training* adalah komponen utama dalam sistem peningkatan karier. *Training* memanfaatkan pegawai untuk memiliki kemahiran yang diperlukan untuk jabatan selanjutnya di tahap atas organisasi dan mempermudah peralihan jabatan pegawai sekarang ke jabatan yang mengharuskan responsibilitas yang lebih dari sebelumnya. Organisasi yang kurang memberikan *training* untuk perubahan vertikal akan kehilangan pegawai yang berorientasi tujuan yang merasa frustrasi karena tidak ada kesempatan promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari organisasi lain yang memberikan *training* bagi kenaikan kariernya. Dengan secara berkelanjutan dalam rangka pengembangan dan mempromosikan tenaganya melalui *training*, manajemen dapat memperoleh pegawai yang memiliki bobot, motivasi, dan memuaskan.

e. Orientasi pegawai terhadap organisasi. Selama beberapa hari di pekerjaan, pegawai baru akan memiliki kesan pertamanya terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan dapat menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mampu memengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan daya produk pegawai. Untuk itu, sebagian pelaksana menyelenggarakan orientasi dengan tujuan memberikan orientasi para pegawai baru terhadap organisasi dan tugas secara tepat.

f. Pemenuhan kepentingan pertumbuhan personal. Mayoritas manajer memiliki orientasi pencapaian dan memerlukan tantangan. Pelatihan dan pengembangan memiliki peranan ganda dengan memberikan kegiatan-kegiatan yang melahirkan pencapaian organisasional yang lebih besar dan peningkatan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Ada beberapa tujuan pengembangan SDM menurut H.M.S.P. Hasibuan (2003: 70) sebagai berikut.

a. Daya Produksi kerja

Dengan pengembangan, terdapat peningkatan daya produksi kerja pegawai. Mutu dan kapasitas produksi akan makin meningkat karena *technical skill, human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin meningkat.

b. Penghematan

Tujuan pengembangan pegawai adalah peningkatan penghematan tenaga, waktu, bahan baku, dan pengurangan keausan mesin-mesin. Inefisiensi berkurang berarti biaya produksi tidak besar sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Tujuan pengembangan pegawai adalah pengurangan kehancuran barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai makin mahir dan cakap dalam menjalankan tugasnya.

d. Kecelakaan

Tujuan pengembangan pegawai adalah penambahan tingkat keselamatan pegawai sehingga pembiayaan perawatan yang diberikan perusahaan minim.

e. Layanan

Tujuan pengembangan adalah peningkatan layanan yang lebih baik dari pegawai kepada pemangku kepentingan perusahaan karena penyediaan layanan yang baik adalah daya tarik yang amat urgen bagi mitra-mitra perusahaan tersebut.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena kemahiran dan kecakapannya selaras dengan tugasnya sehingga mereka semangat untuk menjalankan tugasnya secara baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, peluang untuk peningkatan karier pegawai makin lebar karena kemahiran, kecakapan, dan prestasi kerja lebih baik. Promosi ilmiah lazimnya berdasar kepada kemahiran dan prestasi kerja pegawai.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, pemimpin makin terampil dan tanggap dalam mengeluarkan putusan yang lebih tepat karena karena *technical skill, human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang makin meningkat.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih meningkat. *Human relation*-nya lebih lentur. Dorongannya lebih fokus sehingga pembinaan kerja sama ke atas dan mendatar makin serasi.

j. Kompensasi

Dengan pengembangan, kompensasi (gaji, upah insentif, dan *benefits*) pegawai akan lebih baik karena prestasi kerjanya makin membanggakan.

k. Konsumen

Pengembangan pegawai akan memberikan faedah yang baik bagi pengguna karena mereka akan mendapatkan barang atau layanan yang lebih berkualitas.

Pengembangan SDM dimungkinkan dengan adanya antisipasi atas keluarnya pegawai-pegawai di dalam organisasi yang berkaitan dengan pensiun, promosi, dan mutasi. Hal ini menolong pengidentifikasian kapabilitas yang akan diperlukan oleh organisasi di masa selanjutnya dan pengembangan yang dibutuhkan untuk memperoleh secara cepat pegawai-pegawai dengan kapabiltas yang diperlukan (Mathis dan Jackson, 2002: 47).

Dengan tujuan di atas, manfaat dari pengembangan SDM dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut (Decenzo dan Robbins, 1999: 232).

a. Menyediakan pendidikan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam pemahaman dan interpretasi ilmu pengetahuan.

b. Menitikberatkan pada perkembangan karyawan secara personal.
c. Menyediakan ilmu pengetahuan yang diperlukan secara komprehensif.
d. Membentuk SDM yang dapat memangku tugas yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar, analitis, mempunyai rasa kemanusiaan, terkonsep, dan mempunyai kecakapan yang khas.
e. Membentuk SDM yang memiliki pemikiran dan pemahaman logis.

Dalam konteks pendidikan, tujuan pengembangan guru secara umum hampir sama dengan tujuan pengembangan SDM perusahaan seperti uraian di atas. Hanya saja, tujuan pengembangan guru dalam konteks organisasi persekolahan memiliki karakteristik tersendiri yang cukup membedakannya. Menurut Djajadisastra (dalam Imron, 1995: 12), pengembangan guru bertujuan untuk:

a. perbaikan gaya mengajar guru dan belajar anak didik;
b. perbaikan materi (bahan) dan aktivitas pembelajaran;
c. perbaikan metode, yakni cara mengelola proses pembelajaran;
d. perbaikan evaluasi media;
e. perbaikan evaluasi proses pembelajaran dan hasil;
f. perbaikan bimbingan anak didik karena kendala belajar;
g. perbaikan perilaku guru dan tugas yang dilakoninya.

Dengan berkembangnya tuntutan keprofesionalan guru dewasa ini, pengembangan guru harus didesain sedemikian rupa yang berhubungan langsung dengan efektivitas pembelajaran. Baik pemantapan kepribadian, penambahan ilmu pengetahuan, maupun keterampilan mengajar, harus integral dalam satu rangkaian program pengembangan guru yang berkelanjutan dan senantiasa diperbarui sesuai dinamika kebutuhan zaman (Syafaruddin 2005: 260).

Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tanggung jawab pengembangan profesionalisme guru ini adalah kewajiban pemerintah, baik pusat maupun daerah. Pemerintah harus memberikan pembinaan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Walaupun demikian, karena yang setiap hari berjumpa dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan pembina yang lainnya, maka yang paling besar memiliki tanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan guru

adalah kepala sekolah. Untuk itu, di samping selaku pemegang administrasi di sekolah, kepala sekolah juga wajib memfasilitasi pembinaan guru di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Perlu digarisbawahi bahwa kesuksesan pengembangan profesional guru bergantung atas kemampuan dan keinginan kepala sekolah dan guru untuk berkolaborasi dalam mentransformasikan semua budaya sekolah, dari budaya lama yang mungkin kurang kondusif kepada budaya baru yang lebih kondusif bagi mutu sekolah.

3. Komponen Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan pada dasarnya, memiliki dua sasaran. *Pertama*, pengembangan peningkatan kemahiran dan kecakapan teknis untuk menjalankan tugas atau *technical skills*. *Kedua*, pengembangan peningkatan kemahiran dan keterampilan dalam rangka kepemimpinan serta pengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conceptual skills* (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 69).

Untuk mengembangkan profesionalisme guru, diadakan program pengembangan profesi guru yang meliputi komponen-komponen sebagai berikut.

a. Peningkatan Profesi Guru

Peningkatan profesi guru meliputi upaya meningkatkan kualifikasi akademik, sertifikasi guru, dan kompetensi guru.

1) Peningkatan Kualifikasi Akademik

Dasar hukum kualifikasi akademik guru terlihat dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU ini juga menyatakan bahwa kualifikasi akademik melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Guru selaku jabatan profesional adalah profesi atau pekerjaan yang membutuhkan kemahiran khas karena jenis pekerjaan ini tidak mampu dilaksanakan oleh pihak lain yang dalam statusnya terletak di luar bidang kependidikan (Yamin dan Maisah, 2010: 152). Artinya, guru sebagai sebuah profesi harus mengandung keahlian yang terlihat dari

suatu kemahiran yang khas untuk profesi ini. Suatu keahlian ini dalam konteks guru berawal dari latar belakang pendidikan guru tersebut, kualifikasi akademik yang dimiliki oleh guru.

Upaya nyata pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui peningkatan keahlian guru melalui studi, terutama studi gelar untuk mencapai kualifikasi akademik minimal sebagai tenaga pendidik sebagaimana persyaratan dalam perundang-undangan, jika ditemukan guru yang belum mencapai kualifikasi akademik minimal. Program pengembangan ini bisa juga diperuntukkan bagi guru untuk menempuh pendidikan lanjut, seperti pendidikan S2/S3. Bentuknya bisa berupa motivasi dan pencarian informasi beasiswa anak didik, bahkan bantuan finansial.

2) Sertifikasi Guru

Dasar hukum sertifikasi guru terlihat dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU ini juga menyatakan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan; Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah; Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Sertifikasi guru yang dimaksudkan di sini adalah sertifikasi guru dalam jabatan. Sertifikasi guru dalam jabatan adalah proses mendapatkan sertifikat pendidik oleh seseorang yang telah menjalankan tugas selaku guru dalam satuan pendidikan sehingga guru tersebut memperoleh sertifikat pendidik yang merupakan bukti resmi sebagai pengukuhan yang diserahkan kepada guru tersebut bahwa dia adalah tenaga guru profesional (Nafis, 2010: 72). Sertifikasi guru dalam jabatan ini dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk dalam upaya pengembangan profesionalisme guru.

Kriteria peserta sertifikasi adalah guru TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, baik ASN maupun non-ASN, yang sudah mempunyai kualifikasi akademik minimal sarjana dan telah mendaftarkan diri dalam proses pemetaan.

Sertifikasi guru ini menurut Tim Kreatif Pustaka Pendidikan (2008: 5) memiliki tujuan untuk:

a) memastikan kepatutan guru dalam menjalankan pekerjaan selaku agen pembelajaran dan merealisasikan tujuan pendidikan nasional;
b) menaikkan proses dan kualitas hasil pendidikan;
c) menaikkan kehormatan guru;
d) mengembangkan profesionalitas guru.

Faedah sertifikasi guru menurut Team Kreatif Pustaka Pendidikan (2008: 9), dapat diperinci sebagai berikut.

a) Menjaga profesi guru dari malapraktik yang dapat mencemari nama baik profesi guru.
b) Menjaga publik dari malapraktik pendidikan yang tidak bermutu dan tidak profesional.
c) Melindungi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dari kepentingan pihak dalam dan intervensi pihak luar profesi yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.
d) Menaikkan penghasilan guru.

Sertifikasi guru sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Dengan sertifikasi guru selaku usaha untuk meningkatkan kualitas guru yang disertai dengan meningkatnya penghasilan guru, diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas pendidikan di Indonesia secara berkesinambungan. Wujud meningkatnya penghasilan guru berbentuk penyediaan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan ini diperuntukkan guru ASN dan non-ASN.

3) Peningkatan Kompetensi

Dasar hukum peningkatan kompetensi guru terlihat dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. UU ini juga menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Dasar hukum di atas menyarankan pembinaan dan pengembangan terhadap guru sebagai jabatan profesional untuk meningkatkan kualitas diri dengan peningkatan empat kompetensi tersebut. Pengembangan dengan titik tekan pada peningkatan kompetensi guru ini lebih banyak dilakukan, karena aspek ini sangat erat hubungannya dengan keberhasilan guru pada proses pembelajaran di kelas. Pengembangan kompetensi-kompetensi guru tersebut berdasarkan sejumlah pertimbangan berikut ini.

a) Berkembangnya IPTEK, terutama TIK.
b) Mengurangi kekurangan-kekurangan yang tidak terdeteksi saat penerimaan guru.
c) Meningkatkan sikap profesional.
d) Meningkatkan kompetensi profesional.
e) Mempererat keintiman antara guru dan kepala sekolah.

Agar kompetensi-kompetensi tersebut terukur dan diketahui peningkatannya, pengembangan guru sebagai jabatan profesional perlu diselenggarakan suatu sistem uji atas kompetensi guru. Sistem pengujian kompetensi guru ini menurut Mulyasa (2005: 187), penting dilakukan karena hal-hal berikut ini.

a) Sebagai alat untuk pengembangan kriteria kemampuan profesional guru

   Berdasar hasil pengujian kompetensi guru, dapat terlacak kapabilitas rata-rata para guru, sisi mana yang diperlukan adanya peningkatan, dan siapa yang perlu memperoleh binaan secara ajeg, serta siapa yang sudah meraih standar kapabilitas batas limit.
b) Sebagai alat penerimaan guru

   Dengan pengujian kompetensi guru, dapat teridentifikasi guru-guru yang memiliki kompetensi, kreativitas, profesional, dan menyenangkan sehingga mampu menaikkan mutu pembelajaran di sekolah.
c) Sebagai pengelompokan guru

   Dengan hasil pengujian kompetensi, dapat diketahui kelompok guru berdasar hasil, seperti golongan atas, menengah, dan bawah. Golongan

bawah adalah golongan yang wajib memperoleh perlakuan dan binaan supaya dapat mengembangkan kompetensi.

d) Sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan kurikulum

Kurikulum dapat dikembangkan berdasarkan hasil kompetensi guru agar guru dapat mengimplementasikan kurikulum sesuai dengan kompetensinya.

e) Sebagai alat pembinaan guru

Untuk mendapatkan guru yang memiliki kreativitas, profesional, dan menyenangkan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, perlu ditentukan jenis kompetensi yang perlu dicukupi selaku persyaratan supaya seseorang dapat dijadikan guru.

f) Sebagai dorongan aktivitas dan hasil pembelajaran

Pengujian kompetensi guru akan memotivasi terwujudnya aktivitas dan hasil pembelajaran yang maksimal karena guru yang kredibel kompetensinya akan selalu beradaptasi dengan kembangnya kepentingan dan pembelajaran.

Materi uji kompetensi guru menurut Mulyasa (2005: 190-192), adalah sebagai berikut.

a) Kemampuan Dasar
   (1) Iman dan Takwa.
   (2) Wawasan Pancasila.
   (3) Mandiri dan tanggung jawab.
   (4) Wibawa.
   (5) Disiplin.
   (6) Dedikasi.
   (7) Sosialisasi dengan publik.
   (8) Cinta anak didik dan kepedulian terhadap pendidikan anak didik.

b) Kemampuan Umum
   (1) Penguasaan ilmu pendidikan dan keguruan yang meliputi psikologi pendidikan, teknologi pendidikan, metodologi pendidikan, media pendidikan, evaluasi pendidikan, penelitian pendidikan.

(2) Penguasaan kurikulum yang meliputi (a) kemampuan analisis kurikulum, perencanaan pembelajaran, pengembangan silabus, dan pendayagunaan sumber belajar; (a) kemampuan pelaksanaan pembelajaran dengan mempergunakan metode, aktivitas, dan alat pendukung pembelajaran yang relevan; (a) kemampuan penyusunan program perbaikan *(remedial)* bagi anak didik yang belum berhasil; kemampuan penyusunan program pengayaan *(enrichment)* bagi anak didik yang berhasil.

(3) Penguasaan didaktik-metodik umum yang mencakup: (a) kemampuan penggunaan metode yang beragam secara benar; (b) kemampuan memotivasi anak didik untuk mengajukan pertanyaan; (c) kemampuan mencipta alat peraga.

(4) Penguasaan mengelola kelas yang mencakup: (a) penguasaan mengelola fisik kelas; (b) penguasaan mengelola pembelajaran; (c) penguasaan mengelola dan memanfaatkan dekorasi kelas.

(5) Kemampuan pelaksanaan pemantauan dan penilaian anak didik yang meliputi (a) kemampuan penyusunan perangkat evaluasi kompetensi anak didik dalam domain pengetahuan, sikap, dan keterampilan; (b) kemampuan penilaian hasil kerja anak didik, baik melalui tes maupun nontes (observasi, jurnal, portofolio); (c) kemampuan penggunaan beragam cara evaluasi, baik tulis, lisan, maupun kerja.

(6) Kemampuan pengembangan dan pengejawantahan diri yang meliputi (a) kemampuan kerja dan tindakan secara mandiri untuk penyelesaian persoalan dan pengambilan ketetapan; (b) kemampuan prakarsa, kreativitas, dan inovasi dalam mengajukan ide terbaru, dan mendalami, serta menjalankan perkara baru; (c) kemampuan peningkatan diri dengan aktivitas membaca, menulis, seminar, lokakarya, melanjutkan studi, studi banding, dan berpartisipasi dalam organisasi profesi.

c) Kemampuan Khusus

(1) Kecakapan mengajukan pertanyaan.

(2) Menyediakan pemantapan.

(3) Melakukan variasi.

(4) Memaparkan.

(5) Pembukaan dan penutupan pembelajaran.
(6) Membina diskusi kelompok kecil.
(7) Pengelolaan kelas.
(8) Pengajaran pada kelompok kecil dan perorangan.

Materi uji kompetensi yang dikemukakan oleh Mulyasa di atas merupakan penjabaran dari standar profesional. Standar profesional guru tersebut meliputi fisik, kepribadian, keilmuan, dan kecakapan. Artinya, cakupan materi uji di atas meliputi semua kompetensi, baik kompetensi kepribadian, profesional, pedagogik, maupun sosial. Titik tekan peningkatan kompetensi guru menurut Nafis (2010: 76), dapat dijabarkan sebagai berikut.

a) Kompetensi Pedagogik
   (1) Memahami pengetahuan atau fondasi kependidikan.
   (2) Memahami terhadap anak didik.
   (3) Mengembangkan kurikulum/silabus.
   (4) Merancang pembelajaran.
   (5) Melaksanakan pembelajaran yang edukatif dan dialogis.
   (6) Penilaian hasil pembelajaran.
   (7) Mengembangkan anak didik untuk mengejawantahkan potensi yang dipunyainya.
b) Kompetensi Kepribadian
   (1) Mantap.
   (2) Stabil.
   (3) Dewasa.
   (4) Arif dan bijaksana.
   (5) Berwibawa.
   (6) Berakhlak mulia.
   (7) Keteladanan bagi anak didik dan publik.
   (8) Evaluasi kinerja diri.
   (9) Pengembangan diri secara berkesinambungan.
c) Kompetensi Sosial
   (1) Komunikasi lisan dan tulisan.
   (2) Memfungsikan TIK.

(3) Efektivitas interaksi dengan anak didik, kolega, orang tua anak didik.

(4) Kesantunan dalam bermasyarakat.

d) Kompetensi Profesional

(1) Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.

(2) Materi ajar yang terdapat dalam kurikulum sekolah.

(3) Kaitan konsep antar mata pelajaran.

(4) Aplikasi konsep-konsep keilmuan dalam keseharian.

(5) Persaingan secara profesional dalam konteks global dengan menjaga nilai dan kultur nasional.

Pelaksanaan uji kompetensi guru sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memahami peningkatan profesionalisme guru. Dengan kata lain, hasil pengujian kompetensi guru itu bisa dipergunakan untuk kenaikan jabatan, penempatan, penghargaan, dan lain-lain (Mulyasa, 2005: 192).

b. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah perkara urgen bagi seorang guru karena amat memengaruhi kepuasan kerja dan kenaikan pendapatan. Dengan kalimat lain, bila karier seorang guru naik, tentu saja penghormatan institusi juga mengikutinya yang di antaranya diwujudkan dengan kenaikan kompensasi yang ia peroleh dan tentunya perkara ini akan menjadikan dirinya merasa amat gembira dan tenteram dalam beraktivitas.

Pengembangan karier guru meliputi peningkatan karier, penghargaan/perlindungan, dan peningkatan kesejahteraan guru.

1) Peningkatan Karier Guru

Dasar hukum bagi pengembangan karier guru terlihat dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa "(a) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier, (b) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, (c) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional, (d) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi." Usaha-usaha yang dapat dilaksanakan oleh guru untuk dapat mengembangkan kompetensinya agar kariernya dapat berkembang adalah sebagai berikut.

a) Berperan aktif forum ilmiah profesional (seminar, simposium, pelatihan, dan sebagainya).
b) Menyusun karya tulis ilmiah/populer, karya seni, karya teknologi.
c) melakukan riset atau studi kerja profesional, baik secara individu maupun kolaborasi (*Lesson Study*, PTK/PTBK, dan riset lainnya).

2) Penghargaan dan Perlindungan

Penghargaan merupakan bentuk penghormatan terhadap dedikasi dan prestasi guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan nasional, bentuk ini terlihat pada penghargaan guru yang memiliki prestasi di jenjang nasional, penghargaan guru berdedikasi di daerah khusus/terpencil, penghargaan guru berdedikasi tingkat nasional, penghargaan pendidikan tingkat nasional, lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran tingkat nasional, kerja sama pendidikan untuk peningkatan mutu guru berprestasi dengan negara lain, dan pengembangan profesional guru berprestasi/berdedikasi. Dalam konteks di satuan pendidikan, penghargaan dan perlindungan tersebut bisa berbentuk bermacam-macam bergantung kemampuan dan kesediaan pihak manajemen sekolah karena satuan pendidikan memiliki peluang dan variasi dalam menghargai dan melindungi tenaga pendidiknya.

3) Peningkatan Kesejahteraan Guru

Kenaikan kesejahteraan dapat berwujud kesejahteraan ekstrinsik dan intrinsik. Kesejahteraan ekstrinsik berhubungan dengan imbalan yang pantas yang setidaknya mampu mencukupi hajat fisik (*faali/fisiologis*) sebagaimana pendapat Maslow.

Peningkatan kesejahteraan guru memiliki beberapa fungsi. Fungsi kesejahteraan guru menurut Rusyan dan Sutisna WD (2008: 31) sebagai berikut.

a) Fungsi pengobatan dan perawatan (kuratif, remedial, dan rehabilitatif)

Tujuan fungsi ini adalah menghilangkan kendala-kendala atau persoalan sosial yang muncul. Fungsi rehabilitatif khususnya mempunyai tujuan untuk penanaman dan penumbuhan fungsionalitas kembali dalam diri guru maupun anggota masyarakat. Fungsi pengobatan represif memiliki sifat penekan supaya persoalan yang muncul tidak bertambah.

b) Fungsi pencegahan (preventif)

Hal ini mencakup tahap-tahap untuk pencegahan supaya tidak muncul persoalan guru yang terbaru, juga tahap-tahap untuk pemeliharaan fungsionalitas guru maupun publik.

c) Fungsi pengembangan (promotif, *development*)

Fungsi ini memiliki tujuan untuk pengembangan kapabilitas upaya guru supaya dapat lebih mengembangkan fungsionalitasnya sehingga dapat lebih produktif.

d) Fungsi penunjang (suportif)

Fungsi ini mendukung upaya-upaya supaya dapat mengembangkan aktivitas-aktivitas yang bisa melancarkan kesuksesan program kesejahteraan guru, misalnya bidang kesehatan, keluarga, pendidikan, dan lain-lain.

3. Metode Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut (Decenzo dan Robbins, 1999: 234), pengembangan memiliki sejumlah metode yang merupakan kumpulan dari sejumlah metode dalam *"on-the job techniques (job rotation, assistant-to positions, and committee assignments) dan off-the job methods (lecture courses and seminars, simulation exercises, and outdoor training)."* Uraiannya adalah sebagai berikut.

a. *Job Rotation*

Job rotation atau perputaran posisi adalah peralihan pegawai ke berbagai kedudukan dalam suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk peningkatan kecakapan, pengetahuan, dan kapabilitas pegawai. Perputaran posisi bisa dilaksanakan secara mendatar (posisi sederajat) maupun ke atas (promosi).

a. *Assistant to Position*

Pegawai yang mempunyai potensi terkadang diberi peluang untuk bertugas mendampingi pimpinan yang memiliki pengalaman dan

kesuksesan di lini lain dalam organisasi yang bertujuan supaya pegawai menyaksikan secara langsung kegiatan manajer itu dan selanjutnya dapat mengaplikasikannya.

b. *Committee Assignment*

Dengan melaksanakan *committee assignment*, tenaga yang terdapat dalam suatu organisasi memperoleh peluang untuk *sharing* dalam pembuatan keputusan dan mempelajari sesuatu yang tampak serta penginvestigasian masalah-masalah khas dalam organisasi.

c. *Lectures Courses and Seminars*

Lectures courses and seminars adalah metode tradisional dalam menyampaikan informasi dengan peserta yang jamak dan pembiayaan sedikit. Kekurangannya adalah partisipasi atau umpan balik peserta kurang.

d. *Simulations*

Simulasi adalah suatu pengimitasian kekhasan atau tindakan tertentu dari dunia nyata sehingga para peserta diklat bisa mewujudkan sebagaimana kondisi yang senyatanya. Dengan ini, jika para peserta diklat kembali ke tempat kerjanya, akan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas yang dibuat simulasi itu. Sejumlah metode simulasi ini meliputi berikut ini.

1) *Case analysis*: Peserta diklat diberikan suatu permasalahan yang selanjutnya ditelaah dan adanya diskusi di antara peserta diklat. Metode ini diperuntukkan bagi peserta manajer atau administrator untuk pengembangan kecakapan dalam menyelesaikan persoalan.
2) *Role playing*: Peserta bermain peran dengan berbagai perwatakan dalam suatu permasalahan. Peserta mencerminkan diri mengenai perilaku yang diperankan.
3) *Group decision making.* Metode ini dilaksanakan dengan menyediakan beraneka macam permasalahan kepada peserta diklat. Peserta diberikan pelbagai permasalahan untuk diselesaikan.
4) *Outdoor training.* Metode ini adalah metode populer di tahun 90-an. Titik tekan utamanya adalah memberikan pengajaran pada *trainee* tentang urgensi kerja sama dan kesolidan tim kerja, terutama pengembangan segi emosi dan fisik peserta.

Sementara itu, menurut Sikula (1981: 243), metode pengembangan adalah *(1) training methods atau classroom method, (2) understudies, (3) job rotation and planned progression, (4) coaching-counseling, (5) junior board of executive or multiple management, (6) committee assignment, (7) business games, (8) sensitivity training, (9) other development method*. Uraiannya berikut ini.

a. *Training Methods atau Classroom Method*

   Metode ini adalah metode pelatihan di dalam kelas yang bisa dipergunakan selaku metode pengembangan. Metode ini dapat berwujud rapat *(conference)*, studi kasus *(case study),* ceramah *(lecture)*, dan bermain peran *(role playing).*

b. *Understudies*

   Metode ini adalah teknik pengembangan yang dilaksanakan dengan penerapan langsung bagi peserta yang akan mengambil alih posisi atasannya. Kandidat dipersiapkan untuk mengganti posisi, jika atasannya berakhir.

c. *Job Rotation and Planned Progression*

   Metode ini adalah teknik pengembangan yang dilaksanakan dengan mengalihkan peserta dari suatu posisi ke posisi lainnya pada masa tertentu untuk meningkatkan kemahiran dan keterampilannya pada setiap posisi. Dengan ini, ia bisa memahami dan menuntaskan tugas pada setiap lini. Jika ia dipromosikan, ia telah memiliki wawasan atas seluruh bagian.

d. *Coaching-counseling*

   Coaching adalah suatu metode diklat dengan cara pimpinan memberikan pengajaran kemahiran dan kecakapan tugas kepada bawahannya. Dengan ini, supervisor dibutuhkan selaku pedoman untuk menyampaikan kepada para peserta tentang pekerjaan yang akan dilakukan dan cara melakukannya. *Counseling* adalah cara diklat dengan melaksanakan musyawarah antara pegawai dan pimpinan tentang persoalan pribadi, seperti kehendak, rasa takut, dan aspirasi.

e. *Junior Board of Executive or Multiple Management*

   Metode ini adalah komite yang dibuat untuk melakukan penyelidikan, pertimbangan, analisis, dan pelaporan suatu persoalan kepada manajer.

Bentuk komite, yakni komite formal dan informal; komite tetap dan sementara; komite eksekutif dan staf.

f. *Business Games*

Metode ini merupakan pendidikan yang dilaksanakan dengan pengaduan untuk persaingan dalam menyelesaikan persoalan tertentu. Permainan dibuat dengan peraturan-peraturan tertentu yang didapatkan dari teori ekonomi atau kajian operasional bisnis yang bertujuan untuk memberikan pelatihan para peserta dalam mengambil keputusan yang tepat pada keadaan dan objek tertentu. Dalam konteks persekolahan, teori bersumber dari teori-teori ilmu keguruan atau ilmu pendidikan dan kependidikan.

g. *Sensitivity Training*

Metode ini ditujukan untuk pemberian bantuan kepada para pegawai supaya lebih memahami mengenai dirinya, membentuk pemahaman yang lebih detail antar pegawai, dan meningkatkan kemahiran setiap pegawai yang khusus. Dengan kalimat lain, para peserta mempelajari cara kerja yang lebih mengena selaku personel tim dan cara pelaksanaan perannya dengan tepat.

h. *Other Development Method*

Metode ini dipergunakan untuk tujuan diklat kepada pimpinan karena pimpinan perlu juga memperbaharui dan meningkatkan kemampuannya dalam memimpin.

4. Bentuk Pengembangan Profesionalisme Guru

Sergiovanni & Starratt (dalam Castetter, 1992: 312) berpendapat bahwa *conceptually, staff development is not something the school does to the teacher but something the teacher does for himself or herself. While staff development is basically growth oriented, in service education assumes a deficiency in the teacher and presupposes a set of appropriate ideas, skills and methods which need developing. Staff development does not assume a deficiency in the teacher, but rather assumes a need for people at work to grow and develop on the job* (secara konseptual, pengembangan staf bukanlah sesuatu yang dilaksanakan sekolah terhadap guru, tetapi sesuatu yang dilaksanakan guru untuk dirinya sendiri. Pengembangan staf pada dasarnya berorientasi pada pertumbuhan dalam layanan pendidikan

yang mengasumsikan adanya kekurangan pada guru dan mengandaikan seperangkat ide yang sesuai, keterampilan, dan metode yang perlu dikembangkan. Pengembangan staf tidak mengasumsikan kekurangan pada guru, melainkan mengasumsikan kebutuhan orang di tempat kerja untuk tumbuh dan berkembang di tempat kerja). Dalam konteks persekolahan, pendapat ini secara detail menyatakan perbedaan antara *staff development* dan *in-service training* atau *in-service education*.

Development dimaknai sebagai usaha guru untuk meningkatkan kompetensinya secara mandiri agar pekerjaannya maksimal, sedangkan *in-service education* ditujukan pada kondisi guru yang belum mencukupi syarat-syarat, baik dari aspek kemampuan menguasai bahan, kecakapan, maupun metodologi dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, Castetter (1992: 231) membagi dua bentuk pengembangan, yaitu pembinaan dan pengembangan. Uraiannya sebagai berikut.

a. Pembinaan atau *in-service education* yang juga bisa dimaknai dengan supervisi, yakni upaya meningkatkan kapabilitas guru selaras dengan kualifikasi batas rendah untuk menjalankan pekerjaannya secara cepat. Jalur kegiatan ini adalah pelatihan dan penataran. Dalam konteks ini, *in-service education* atau *in-service training* difokuskan pada ranah kaidah-kaidah pendidikan (pengajaran) dan ranah teknis-pragmatis metode dan proses pembelajaran. Oleh karena itu, setiap guru menurut Sidi (2003: 19), tidak hanya memiliki tugas mengajar dalam arti menyampaikan dan memindahkan pengetahuan kepada anak didik, tetapi juga tiap guru senantiasa meningkatkan mutu selaku guru.
b. Pengembangan, yakni upaya peningkatan wawasan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya yang relevan dengan pengembangan IPTEK yang diperlukan dalam dunia pendidikan. Adapun jalur pengembangannya adalah pendidikan lanjut gelar, pemeransertaan, baik aktif maupun pasif dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti seminar, diskusi, penelitian, dan penugasan-penugasan, serta penyediaan buku-buku.

Jika dipandang dari MSDM, pendapat di atas senada dengan pendapat Bernardir dan Russell (1998: 172) yang memberikan pengertian bahwa *training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledge, skills, attitudes, or behaviors. Development refers to learning opportunities designed to help employees grow. Such opportunities do not have to be limited to improving employees performance on their current jobs* (pelatihan didefinisikan sebagai segala upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan pada tugas yang dimilikinya sekarang atau yang berhubungan dengan hal itu. Ini biasa dikenal dengan pengetahuan, kecakapan, tindakan atau perilaku tertentu. Pengembangan mengacu pada peluang belajar yang dirancang untuk membantu karyawan maju. Peluang seperti itu tidak harus terbatas pada peningkatan kinerja karyawan pada pekerjaan mereka saat ini).

Dipahami bahwa pembinaan sering diistilahkan dengan supervisi dalam berbagai kepustakaan, baik Indonesia maupun asing. Meskipun demikian, ada juga yang meletakkan pembinaan guru atau supervisi ini dalam konteks *staff development, staff improvement, professional growth*, dan *career development*.

Pembinaan guru secara istilah, sering dimaknai dengan upaya memberikan pertolongan kepada guru, khususnya pertolongan yang berbentuk pelayanan profesional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, dan pengawas, serta pembina lainnya untuk menaikkan proses dan hasil pembelajaran. Bila pembinaan guru sejatinya dimaknai supervisi, para ahli mengemukakan sejumlah definisi yang beragam dengan maksud yang tidak jauh berbeda. Pembinaan guru hanya dibatasi dengan program perbaikan pembelajaran (Imron, 1995: 9).

Supervisi menurut (Sahertian, 1994: 19), merupakan upaya pemberian pelayanan kepada guru, baik individu maupun kolektif, dalam upaya perbaikan pembelajaran. Titik tekan supervisi adalah pemberian pelayanan dan pertolongan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua bentuk pengembangan profesionalisme guru, yaitu pembinaan dan pengembangan. Pembinaan di sini adalah berbagai aktivitas yang tidak hanya sekadar latihan, tetapi juga pelbagai aktivitas selaku usaha yang dimaksudkan untuk para

guru dalam kaitannya dengan meningkatkan profesionalisme saat ini, segera, dan berjangka pendek. Tujuan utamanya adalah peningkatan kinerja guru secara efektif dan efisien.

Sementara itu, pengembangan adalah upaya yang berkelanjutan untuk menyelaraskan kapabilitas guru terhadap perubahan IPTEK serta mengembangkan IPTEK itu sendiri, terutama yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan. Dalam hal ini, pendidikan dapat dikategorikan sebagai pengembangan, seperti pendidikan studi lanjut, berpartisipasi aktif maupun pasif dalam pelbagai aktivitas ilmiah, seperti seminar, diskusi, penelitian, dan penugasan-penugasan, serta ketersediaan pustaka. Dengan ini, pengembangan merupakan upaya peningkatan kapabilitas keahlian secara teoretis, konseptual, dan moral guru yang bersifat jangka panjang sebagai usaha pengembangan diri secara terus-menerus *(continuous improvement).* Artinya, guru diharuskan ada tuntutan untuk selalu membaca dan belajar serta mencari keilmuan pendidikan dan keguruan yang terus mengalami perkembangan yang selanjutnya diaplikasikan dalam proses pembelajaran.

Pengembangan ini menurut Castetter (1992: 235) mempunyai empat proses, yaitu (1) fase diagnosis keperluan pengembangan, (2) fase desain perencanaan pengembangan, (3) fase pelaksanaan program pengembangan, dan (4) fase penilaian program pengembangan. Keempat fase tersebut saling timbal balik dan keterkaitan satu sama lain (*feedback*), agar program berjalan dengan baik.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan

Pengembangan SDM di suatu organisasi, terutama pendidikan, sangat urgen dalam meraih hasil pekerjaan yang maksimal, baik makro maupun mikro. Pengembangan SDM adalah wujud investasi. Untuk itu, penerapan pengembangan SDM perlu memperhatikan sejumlah faktor, baik dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal). Sejumlah faktor itu menurut Notoatmodjo (2003: 8) berikut ini.

a. Faktor Internal

Faktor ini meliputi segala kehidupan organisasi yang bisa dilaksanakan, baik pimpinan maupun personel organisasi yang terlibat.

1) Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan yang hendak diraihnya. Untuk meraih tujuan ini, dibutuhkan rancangan dan penerapannya secara tepat. Oleh karenanya, dibutuhkan kapabilitas tenaga (SDM) dengan pengembangan SDM.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan di antara organisasi dimungkinkan tidak berbeda, tetapi strategi untuk meraih misi dan tujuan itu bisa dipastikan tidak sama. Untuk itu, kapabilitas pegawai dibutuhkan dalam memprediksi dan antisipasi kondisi luar sehingga strategi yang dibuat telah memperkirakan pengaruh yang akan muncul di dalam organisasi, selanjutnya bisa memengaruhi pengembangan SDM dalam organisasi.

3) Sifat dan Jenis Tujuan

Sifat dan jenis aktivitas organisasi amat urgen atas pengembangan SDM. Sebagai contoh, suatu organisasi yang lebih banyak melakukan aktivitas teknis, akan tidak sama dengan corak pengembangan SDM pada organisasi yang berpola ilmiah. Hal ini akan tidak sama juga dengan strategi dan program pengembangan SDM antara organisasi yang berkegiatan rutinitas dan organisasi yang membutuhkan aktivitas inovatif dan kreatif

4) Jenis Teknologi yang Digunakan

Pengembangan organisasi dibutuhkan untuk menyiapkan tenaga dalam menjalankan teknologi, atau mungkin munculnya otomatisasi aktivitas-aktivitas yang sebelumnya dikerjakan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Organisasi itu terletak di sebuah lingkungan dan akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat organisasi itu ada. Supaya organisasi itu dapat menjalankan misi dan tujuan yang telah ditetapkan, sejumlah faktor lingkungan (eksternal) organisasi itu harus diperhatikan.

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik dalam bentuk undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah, adalah petunjuk yang harus diperhatikan oleh

organisasi. Kebijakan-kebijakan itu akan memengaruhi rencana-rencana pengembangan SDM dalam organisasi tersebut.

2) Sosio Kultural Masyarakat

Faktor sosio kultural masyarakat tidak bisa dilupakan oleh suatu organisasi karena setiap organisasi diselenggarakan untuk keperluan masyarakat yang memiliki latar belakang sosio kultural yang beranekaragam.

3) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK di luar organisasi sekarang ini mengalami perkembangan pesat. Organisasi yang baik wajib memantau perubahan itu dan memiliki kemampuan dalam pemilihan IPTEK yang berdaya guna. Untuk hal ini, kapabilitas pegawai organisasi senantiasa diselaraskan dengan keadaan ini.

6. Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru

a. Perencanaan Pengembangan

Saat merencanakan program pengembangan, terdapat sejumlah timbangan strategis yang perlu diperhatikan menurut Simamora (2004: 282) sebagai berikut.

1) Alasan Penyelenggaraan

Organisasi yang hendak melaksanakan program pengembangan mempunyai berbagai dalih, baik dalih kurang menyenangkan maupun menyenangkan. Di antara dalih kurang menyenangkan adalah para pemimpin organisasi berpikiran bahwa mereka akan menemui banyak kemunduran dalam pelbagai hal, bila tidak menyelenggarakan program pengembangan bagi pegawai. Di antara dalih menyenangkan adalah program ini akan menyediakan andil positif terhadap tujuan dan target organisasi serta mencukupi kepentingan yang ditetapkan.

2) Jenis dan Bentuk Pengembangan

Jenis dan bentuk program pengembangan perlu direncanakan secara maksimal. Hal ini berhubungan dengan keefektifan dan keefisienan dari aktivitas itu, khususnya perubahan yang didapatkan.

Jenis pengembangan menurut (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 72), terdiri atas dua, yaitu informal dan formal.

a) Pengembangan secara informal, yakni pengembangan atas kehendak dan upaya mandiri dari pegawai melalui bacaan kepustakaan yang terdapat kaitannya dengan pekerjaannya.
b) Pengembangan secara formal, yakni organisasi menugaskan pegawai untuk keikutsertaan diklat, baik yang diselenggarakan organisasi maupun oleh institusi diklat.

Pertimbangan bentuk pengembangan pada dasarnya adalah target yang hendak diraih. Apakah target pengembangan untuk kenaikan kapabilitas dan kecakapan teknis menjalankan tugas *(technical skills)* ataukah untuk kenaikan keterampilan mengelola *(managerial skills)* dan *conceptual skills* (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 75).

Hasil pertimbangan bentuk pengembangan tersebut akan melahirkan kurikulum. Kurikulum adalah bahan ajar yang akan disampaikan dan wajib menunjang ketercapaian target dari pengembangan. Kurikulum wajib ditentukan secara tersistem. Jumlah jam tatap muka, metode pengajaran, dan sistem penilaiannya harus terperinci supaya target dari pengembangan tersebut juga maksimal (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 75).

Kurikulum yang dibuat dalam program pengembangan menurut (Hartati-Sukirman dan dkk, 1999: 73), harus memenuhi berbagai persyaratan berikut ini.

a) Rasional: latar belakang atau dalih logis urgensi program.
b) Deskripsi jabatan: perincian pekerjaan peserta program pengembangan.
c) Kemampuan: sejumlah kompetensi yang wajib dipunyai melalui program pengembangan.
d) Pengalaman belajar: aktivitas akademik dalam program pengembangan untuk penguasaan kompetensi.
e) Tujuan program pengembangan: tujuan instruksional dan tujuan kurikuler.
f) Kriteria kesuksesan: standar evaluasi kesuksesan peserta.
g) Isi dan struktur program: materi program pengembangan dan susunan program.

h) Strategi pembelajaran: aktivitas akademik yang keefektifannya bergantung pelatih.

i) Strategi evaluasi: teknik penilaian hasil aktivitas akademik, termasuk penyelenggaraan tes.

j) Panduan penyelenggaraan program: panduan tentang tahapan penyelenggaraan program pengembangan dari awal hingga tindak lanjut.

k) Sistem pengawasan kurikulum: pengetahuan mengenai kesuksesan penyelenggaraan program, misalnya kehadiran, faktor kendala, dan sebagainya, baik administratif maupun edukatif.

l) Bimbingan dan remedial: bimbingan bagi peserta yang menemui kendala.

m) Supervisi kurikulum: supervisi proses pembelajaran untuk remedial penampilan kelas.

3) Individu Pengikut Latihan *(trainee)* dan Pelatih *(trainer)*

Partisipan program pengembangan ditentukan bagi pegawai yang memerlukan pengembangan. Pelatih yang ditunjuk selaras kebutuhan tujuan dan target pengembangan, termasuk pelatih internal atau eksternal organisasi.

Peserta pengembangan harus ditetapkan dalam perencanaan, baik syarat maupun jumlahnya. Peserta yang akan mengikuti pengembangan menurut (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 73), dapat dari pegawai baru dan lama.

a) Karyawan baru adalah pegawai yang baru diterima bekerja. Mereka diberi pengembangan supaya mendalami, cakap, dan mahir dalam menjalankan tugasnya sehingga efektivitas dan efisiensi para pegawai saat bertugas ada. Pengembangan pegawai baru perlu dilakukan supaya pengetahuan dasar yang sudah dikuasai dapat diterapkan secara lebih tepat dalam bertugas.

b) Pegawai lama, yaitu pegawai lama diikutkan program pengembangan. Pengembangan pegawai lama dilakukan karena kebutuhan tugas, posisi, peralihan mesin lama ke baru, dan lain-lain.

Dalam perencanaan pengembangan, pemilihan pelatih atau instruktur perlu menjadi pertimbangan (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 73) dengan penjelasan berikut ini.

a) Pelatih atau instruktur
   (1) Pelatih dari dalam organisasi. Pelatih internal adalah seseorang atau suatu pelatih yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk menyediakan diklat kepada pegawai.
   (2) Pelatih dari luar organisasi. Pelatih ini adalah seseorang atau pelatih eksternal yang ditugaskan untuk menyediakan pengembangan kepada pegawai, baik pelatihnya diundang atau pegawainya diikutkan sebagai peserta diklat.
   (3) Pelatih dari dalam dan luar organisasi sekaligus. Pelatih ini adalah gabungan pelatih dari dalam dan luar organisasi sekaligus untuk memberikan pengembangan kepada pegawai. Ini yang terbaik karena dasar teoretis dan penerapannya untuk menjalankan tugas akan lebih mapan.

b) Syarat-Syarat Pelatih
   (1) *Teaching skill*. Pelatih wajib memiliki kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
   (2) *Communication skill*. Pelatih wajib memiliki keterampilan berkomunikasi, baik lisan maupun tulis secara baik.
   (3) *Personality authority*. Pelatih wajib mempunyai wibawa terhadap partisipan pengembangan.
   (4) *Social skill*. Pelatih wajib memiliki kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
   (5) *Technical skill*. Pelatih wajib berkemampuan teknis, keterampilan teoretis, dan cekatan dalam pengambilan keputusan.
   (6) Kemantapan emosi. Pelatih tidak memiliki prasangka jelek terhadap para peserta, tidak mudah marah, memiliki kepribadian sebagai pengayom, terbuka, tidak pendendam, serta melakukan penilaian secara objektif.

4) Tempat Pengembangan

Untuk keefektifan dan keefisiensian, perlu memerhatikan lokasi program pengembangan, apakah di luar atau di dalam tempat kerja, mempersiapkan tempat, termasuk juga alat-alat, merupakan sarana pengembangan itu sendiri. Sarana pengembangan yang dipersiapkan wajib berdasar kaidah ekonomi serta berpanduan pada target pengembangan yang hendak diraih (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 76).

5) Evaluasi Program Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan merupakan penyelenggaraan proses pembelajaran. Setiap pelatih menyampaikan materi pendidikan sesuai dengan kurikulum yang telah dibuat sebelumnya kepada partisipan pengembangan. Proses pembelajaran wajib diselesaikan dengan tes atau penilaian untuk melihat target pengembangan teraih atau belum (H. M. S. P. Hasibuan, 2003: 76).

Mayoritas program pengembangan diadakan evaluasi informal. Para partisipan diberi pertanyaan tentang kesannya dan pengalamannya saat penyelenggaraan program pengembangan. Kesannya yang mengandung subjektivitas ini tidak mempedulikan dalih landasan pelaksanaan program pengembangan. Untuk itu, program pengembangan sebaiknya diadakan evaluasi secara valid dan disusun berdasar pada tujuan dan target organisasi dalam pelaksanaan program pengembangan.

b. Pelaksanaan Pengembangan

Dalam pelaksanaan pengembangan, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan menurut Simamora (2004: 298-302) sebagai berikut.

1) Pengondisian Peserta (*Operant Conditioning*)

Pengondisian peserta menganggap pembelajaran sebagai suatu perubahan keperilakuan yang dihasilkan oleh suatu fungsi dari konsekuensinya.

Dalam pengondisian peserta, perilaku dianalisis sebagai serangkaian respons yang dilakukan oleh individu. Pembelajaran ini menghendaki para partisipan untuk memberikan respons atau serangkaian respons tertentu pada saat diberikan stimulus. Walaupun stimulus dapat menunjukkan suatu perilaku respons, konsekuensi yang dikehendaki atau tidak dikehendaki yang mengikuti perilaku menentukan apakah perilaku akan berulang. Dalam upaya mengubah perilaku partisipan atau

memotivasinya supaya mempelajari respons baru, pelatih mengidentifikasi respons yang dikehendaki dan secara selektif mengukuhkannya.

Ketika partisipan belum mengetahui bagaimana memberikan respons yang benar, dua proses penting yang perlu dilibatkan dalam pengembangan sebagai berikut.

a) Pembuatan rantai respons. Pembuatan rantai respons terdiri atas pengombinasian serangkaian respons sederhana ke dalam pola respons yang kompleks. Setiap respons mengubah lingkungan stimulus dan berfungsi sebagai petunjuk untuk respons berikutnya. Respons final sebagai respons terakhir dikukuhkan.

b) Pembentukan mengacu pada proses perolehan suatu respons yang unik dengan mengukuhkan taksiran yang semakin dekat. Selama tahap awal pembelajaran, setiap respons yang agak mendekati respons yang benar akan diperkukuhkan. Meskipun demikian, karena pengembangan berlanjut terus, hanya respons yang paling dekat dengan taksiran respons yang benar saja yang nantinya akan diperkukuh.

Dalam kaitan ini, pelaksanaan pengembangan pada hakikatnya adalah pembelajaran dalam proses program pengembangan. Pembelajaran *(learning)* adalah peralihan yang relatif tetap dalam pengetahuan, kemahiran, kemantapan, tindakan atau perbuatan yang terwujud dari pengalaman. Ada teori-teori proses pembelajaran yang perlu diperhatikan menurut Simamora (2004: 300) dalam pelaksanaan pengembangan sebagai berikut.

a) Teori Kognitif Sosial *(Social Cognitive Theory)*

Dalam teori kognitif sosial, perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi perilaku. Respons yang dihargai adalah yang kemungkinan terjadi di masa depan, sedangkan respons yang dihukum kemungkinan akan dihentikan.

Peserta pertama-tama melihat orang lain yang bertindak sebagai contoh (model), selanjutnya ia mengembangkan mental dari perilaku dan konsekuensinya, dan pada akhirnya mencoba perilaku tersebut. Apabila hasilnya adalah konsekuensi positif, peserta akan mengulang perilaku. Jika hasil negatif yang muncul, tidak akan ada pengulangan.

b) Teori Pembelajaran Orang Dewasa *(Adult Learning Theory)*

Proses pembelajaran orang dewasa disebut andragogi. Beberapa prinsip dalam andragogi.

(1) Pembelajaran berdasarkan pengalaman. Proses pembelajaran mendorong para partisipan untuk belajar dari pengalaman masa lalu mereka dengan memperkenalkan pengalaman mereka ke dalam proses dan memeriksa kembali dari sudut informasi yang baru.

(2) Pembelajaran berpusat pada masalah. Pembelajaran terpusat dari pada isinya karena orang dewasa lebih tertarik, manakala pengembangan relevan dalam membantu mereka menyelesaikan masalah yang kini dihadapinya.

(3) Pembelajaran ditingkatkan oleh partisipan aktif. Pembelajaran memungkinkan dan memacu aktif dari orang-orang yang belajar. Aktivitas pembelajaran lebih bersifat pengalaman daripada informasional.

(4) Pembelajaran bersifat kolaboratif. Iklim pembelajaran lebih ditekankan pada kolaboratif daripada orientasi otoritatif. Iklim beratmosfer saling menghargai, dan mempercayai antara pelatih dan orang-orang yang dilatih.

(5) Pembelajaran membutuhkan keterlibatan. Perencanaan, rancangan, dan evaluasi belajar merupakan aktivitas-aktivitas saling menguntungkan bagi pelatih dan orang-orang yang dilatih.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan pengembangan guru, posisi guru ditempatkan sebagai pembelajar. Karena itu, paradigma tersebut harus dituangkan dalam beberapa prinsip pengembangan yang memungkinkan supervisor dan kepala sekolah mampu berkolaborasi dengan guru sebagai pembelajar (Syafaruddin, 2005: 258). Untuk itu, ada prinsip yang perlu dipedomani. Prinsip-prinsip dalam proses pelaksanaan pengembangan guru-karyawan menurut Imron (1995: 15) sebagai berikut.

a) Ilmiah, dilakukan secara tersistem.

b) Kooperatif, kerja sama yang intim antara pelatih dan guru.

c) Konstruktif, pelatihan untuk memperbaiki profesionalitas.

d) Realistik, selaras kondisi dan kepentingan guru.

e) Progresif, dilakukan secara bertahap.
f) Inovatif, mengusahakan adanya sesuatu yang baru.
g) Melahirkan perasaan tenteram pada guru.
h) Menyediakan peluang evaluasi antara pelatih dan guru.

2) Pelaksanaan program Pengembangan

Ada beberapa tahap pelaksanaan program pengembangan menurut Hartati-Sukirman dan dkk (1999: 84) yang lazim berlaku.

a) Mukadimah

Aktivitas ini lazimnya ritualistik karena ketaatan acara formal dari lembaga penyelenggara program pengembangan. Secara gambaran, urutan acara pembukaan yang lazim berlaku sebagai berikut.

(1) Laporan ketua penyelenggara.
(2) Sambutan-sambutan.
(3) Pembukaan resmi.
(4) Penyematan tanda peserta.
(5) Ucapan selamat datang kepada peserta.

b) Penjelasan Program

Materi penjelasan meliputi tujuan program pengembangan, struktur kurikulum, pelatih, dan metode kegiatannya, tanda kelulusan, dan penjelasan tentang segi-segi administratif dalam pelaksanaan program pengembangan.

c) Dinamika Kelompok

Aktivitas ini dimaksudkan untuk pembentukan sejumlah kelompok partisipan yang memiliki sifat homogen atau kohesif. Sebagaimana diketahui, para partisipan bersumber dari pelbagai lembaga atau unit kerja. Untuk itu, diperlukan pembangkitan rasa kerja sama antarpeserta, solidaritas dan kenyalian, serta meniadakan rasa sendiri pada diri partisipan.

d) Pembelajaran

Proses pembelajaran ialah aktivitas mengajarkan bahan ajar program pengembangan, pengalaman maupun keterampilan dengan cara metode ceramah, praktik, atau penugasan. Untuk menunjang kesuksesan pembelajaran, perlu diketahui sejumlah hal berikut ini.

(1) Jadwal yang dibuat dengan rapi.
(2) Kondisi tempat pembelajaran terpisah dari lokasi kerja.
(3) Pencahayaan dan perputaran udara yang baik.
(4) Tata tempat pembelajaran yang selaras dengan kepentingan dan metode pembelajaran dan selaras dengan kaidah kelenturan.

e) Tugas-tugas

Terdapat sejumlah wujud yang bisa digunakan dalam program pengembangan dalam pemberian tugas.

(1) Membuat tulisan di lembar kerja (individu atau kelompok).
(2) Diskusi atau seminar mengenai sesuatu persoalan.
(3) Praktik Kerja Lapangan (PKL).
(4) Penyusunan laporan perindividu atau kelompok.

3) Penutup

Ada beberapa bentuk acara yang bisa dilakukan dalam acara penutupan program pengembangan.

a) Laporan penyelenggara.
b) Penyerahan tanda tamat program pengembangan.
c) Pemberian sejumlah hasil atau lembar kerja.
d) Kesan partisipan.
e) Sambutan.
f) Pembacaan doa.
g) Penyampaian selamat untuk partisipan.

c. Evaluasi Pengembangan

Evaluasi atau penilaian dimaksudkan untuk melihat seberapa bagus tujuan program pengembangan telah diraih. Ruang lingkup evaluasi program pengembangan dapat mencakup bagian teknis dan administratif. Targetnya meliputi unsur partisipan, program, penyelenggara (tim/panitia), institusi pelaksana, fasilitas, keuangan, dan keikutsertaan publik (Hartati-Sukirman, dkk., 1999: 86).

Pelaksanaan evaluasi menurut Hartati-Sukirman, dkk. (1999: 86), dapat dilaksanakan pra, selama, dan pascaprogram pengembangan berlangsung.

- Penilaian sebelum (pra-program pengembangan) ditujukan untuk melihat ambang pengetahuan dan kapabilitas partisipan atas bahan ajar yang akan diikuti selaku informasi bagi pelatih.
- Penilaian selama program pengembangan berproses memiliki tujuan untuk melihat kesuksesan partisipan dalam menelaah bahan ajar program pengembangan yang telah disampaikan.
- Penilaian pascaprogram pengembangan dilakukan berkisar enam hingga dua belas bulan setelah partisipan program pengembangan kembali ke tempat kerja. Penilaian ini ditujukan untuk melihat implementasi hasil program pengembangan pada unit kerjanya sekaligus permasalahannya.

Walaupun banyak komponen yang harus dievaluasi dalam penyelenggaraan program pengembangan, komponen yang paling penting dari program pengembangan adalah sebagai berikut.

1) Desain Evaluasi

Desain-desain evaluasi yang bisa dilakukan menurut (Simamora, 2004: 331) adalah sebagai berikut.

a) *"One-shot posttest-only design"*

Dalam *"one-shot posttest-only design"* kadar penilaian pengembangan diambil semata dari golongan yang tercakap setelah mereka berpartisipasi dalam pengembangan. Desain ini dilakukan karena tidak ada ukuran prapengembangan dan tidak ada kelompok yang tidak terlatih untuk dijadikan pembanding, tidak ada cara untuk menentukan apakah memang sudah berlangsung perubahan atau tidak, atau apakah perubahan itu akibat pengembangan atau tidak.

b) *"One-group pretest-posttest design"*

"One-group pretest-posttest design" merupakan perluasan dari *"one-shot posttest-only design"* yang mencoba untuk mengatasi masalah tidak diketahuinya kemampuan pelatih sebelum pengembangan. Untuk menerapkan desain ini, para pelatih diuji terlebih dahulu sebelum dan setelah diadakannya program pengembangan. Perbedaan antara hasil sebelum tes dan setelah

tes dapat dianggap sebagai hasil program pengembangan. Tes sebelum dan sesudah pengembangan dilakukan hanya sekali tes.

c) *"Multiple-baseline design"*

Dalam desain ini, pelatih mengukur kelompok beberapa kali sebelum dan setelah pengembangan. Hanya saja, pelatih sebaiknya tidak menggunakan ukuran yang menonjol, seperti kuesioner atau tes belajar.

d) *"Pretest-posttest control-group design"*

Dalam *"pretest-posttest control-group design"* kelompok yang mengikuti pengembangan dan kelompok yang tidak mengikuti pengembangan diukur sebelum dan sesudah pengembangan. Kelompok yang tidak mengikuti pengembangan adalah kelompok kendali (*control group*). Desain ini dianggap paling baik karena pelatih dapat menarik kesimpulan yang kuat tentang (1) apakah setiap perubahan telah terjadi, dan (2) apakah perubahan itu berasal dari program pengembangan.

2) Sumber Evaluasi

Evaluasi pengembangan bisa bersumber dari mana saja untuk mengetahui pengaruh pengembangan yang sudah dilaksanakan. Terdapat sejumlah sumber evaluasi yang bisa dipergunakan untuk mengetahui keberhasilan sebuah program pengembangan menurut Yamin dan Maisah (2010: 116) sebagai berikut.

a) Evaluasi atas Diri Sendiri

Penilaian terhadap diri sendiri adalah setiap partisipan melakukan penilaian kinerjanya sendiri dengan mempergunakan pendekatan terstruktur. Struktur dari evaluasi diri sendiri ini bisa berbentuk formulir evaluasi diri sendiri yang diisi oleh individu dengan prinsip mengutamakan kejujuran, objektif, dan penuh tanggung jawab.

b) Evaluasi melalui Anak Didik

Penilaian oleh anak didik memberikan anak didik untuk melakukan penilaian atau komentar mengenai segi tertentu dari kinerja guru. Hal ini bertujuan untuk menjadikan guru lebih memahami mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kinerjanya dari

pandangan anak didiknya dengan pertanyaan yang sama dengan evaluasi atas diri guru sendiri.

c) Evaluasi oleh Kolega

Penilaian oleh kolega *(peer assessment)* adalah penilaian yang disusun sesama teman yang ada di jejaring tugas yang tidak berbeda. Praktiknya bisa memohon seseorang untuk melakukan evaluasi kepada sejawat atau jejaring tugas yang lainnya.

d) Evaluasi oleh Atasan Langsung

Evaluasi oleh atasan langsung adalah evaluasi yang dibuat oleh pimpinan tempat guru tersebut.

e) Evaluasi melalui Umpan Balik dan Konseling

Pihak manajemen mempunyai sejumlah ciri khas sebuah sistem. Ia menyediakan informasi yang diumpanbalikkan kepada kinerja seorang individu dan bisa menolong dalam mendalami bagaimana mereka bertugas dan bagaimana efektivitas sikap selama ini. Ini bertujuan untuk *"feedback"* yang bisa melahirkan informasi sehingga keputusan yang tepat bisa dilakukan.

f) Evaluasi melalui *"Multi Assessment"*

Manfaat dari pandangan yang bermacam dalam penilaian kinerja dapat menimbulkan perhatian yang lebih besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilaian yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi. Evaluasi ini mempergunakan kelima sumber evaluasi di atas.

3) Efektivitas Pengembangan

Pengukuran efektivitas pengembangan menurut Simamora (2004: 328) meliputi penilaian berikut ini.

a) Reaksi

Penilaian reaksi lazimnya terfokus pada perasaan para partisipan atas subjek latihan dan pelatih, saran remedial dalam program, dan batas pertolongan latihan atas pelaksanaan kerjanya secara lebih mantap. Apakah mereka menyukai program? Apakah program bermanfaat? Apa kekuatan program? Pertanyaan-pertanyaan evaluasi reaksi dilakukan melalui pelaksanaan wawancara atau penyebaran kuesioner. Tipe penilaian reaksi menyediakan estimasi

awal tentang efektivitas program pengembangan. Selain itu, perasaan partisipan terhadap pengalaman program pengembangan akan memengaruhi aplikasi keahlian dan sikap yang diperoleh selama pengembangan selanjutnya.

b) Pembelajaran

Ukuran pembelajaran terfokus pada penilaian partisipan dalam penguasaan konsep, informasi, dan kemahiran yang ditancapkan dalam program pengembangan. Pengetahuan dan kemahiran yang didapat atau sikap yang beralih akibat program pengembangan wajib dinilai dengan mempergunakan tes tulis atau pengamatan.

c) Perilaku

Penilaian perilaku dari program pengembangan mengetahui peralihan perilaku kepada para peserta dalam kerjanya. Menilai peralihan perilaku pada pekerjaan teramat susah dibandingkan menilai reaksi atau pembelajaran karena di luar faktor program pengembangan bisa saja memengaruhi perubahan kinerja. Penggunaan evaluasi kinerja yang berulang-ulang sering dapat menyediakan dokumentasi dampak perilaku dari pengembangan. Dengan demikian, apabila penilaian kinerja diselesaikan sebelum pengembangan dan penilaian berikutnya dua atau tiga bulan setelah pengembangan, manajemen sering dapat melihat benang merah perilaku yang baru terhadap pengembangan.

d) Hasil

Hasil yang teramat susah untuk dikaitkan dengan program pengembangan adalah kenaikan keefektifan organisasional. Kesulitan ini bisa diatasi dengan evaluasi reaksi, eksperimen pengendalian untuk menunjukkan dampak pengembangan, penilaian terhadap biaya-manfaat pengembangan.

4) Evaluasi Penggunaan Metode Pengembangan

Metode pengembangan yang digunakan perlu dinilai apakah tepat atau belum. Metode pengembangan disebut tepat apabila metode meraih target selaras dengan yang dikehendaki, yakni menaikkan mutu pegawai dalam menjalankan kerjanya. Penanda-penanda yang akan dinilai dari metode pengembangan yang dapat digunakan menurut H. M. S. P. Hasibuan (2003: 83) berikut ini.

a) Prestasi Kerja

Jika prestasi atau daya produk kerja pegawai setelah keikutsertaan pengembangan, baik mutu maupun jumlah pekerjaannya meningkat, maka metode pengembangan yang diterapkan sudah tepat. Hanya saja, apabila prestasi pekerjaannya tidak berubah, maka metode pengembangan yang digunakan belum tepat. Dengan demikian, diperlukan pengadaan remedial metode untuk selanjutnya.

b) Kedisiplinan

Apabila tingkat disiplin pegawai setelah keikutsertaan pengembangan makin meningkat, maka metode pengembangan yang digunakan tepat, tetapi jika tingkat disiplin tidak ada perubahan, maka metode pengembangan yang digunakan belum tepat.

c) Absensi

Jika tingkat absensi pegawai naik, metode pengembangan itu tepat. Sebaliknya, apabila tingkat ketidakhadiran turun, metode pengembangan yang digunakan belum tepat.

d) Tingkat rusaknya produksi, alat, dan mesin

Jika tingkat rusaknya produksi, alat, dan mesin setelah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan kurang, metode itu tepat. Sebaliknya, apabila tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin meningkat, maka metode pengembangan yang digunakan belum tepat.

e) Tingkat Kecelakaan

Jika tingkat kecelakaan setelah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan kurang, metode itu tepat. Sebaliknya, apabila tingkat kecelakaan bertambah atau sama, maka metode pengembangan yang diterapkan belum tepat.

f) Tingkat Inefisiensi Bahan Baku, Tenaga, dan Waktu

Kalau tingkat keborosan bahan baku, tenaga, dan waktu setelah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan kurang, metode yang digunakan tepat. Sebaliknya, apabila tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu sama, metode pengembangan yang diterapkan belum tepat.

g) Tingkat Kolaborasi

Kalau ambang kolaborasi setelah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan makin cocok, asri, dan selaras, metode itu tepat. Sebaliknya, jika tingkat kerja sama tidak ada perbaikan, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

h) Tingkat Imbalan Tunjangan

Tingkat imbalan tunjangan setelah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan naik, metode itu tepat. Sebaliknya, apabila tingkat upah insentif sama, metode pengembangan yang diterapkan belum tepat.

i) Prakarsa

Kalau prakarsa karyawan meningkat, metode itu cukup baik. Sebaliknya, jika prakarsa karyawan sama, metode pengembangan yang diterapkan belum tepat. Untuk itu, pegawai bisa bekerja mandiri dan dapat meningkatkan kekreatifannya.

j) Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kalau kepemimpinan dan keputusan yang dikeluarkan makin bagus, makin selaras, target yang diraih makin menggembirakan, konflik kurang, produktivitas dan kepuasan kerja makin baik, setelah keikutsertaan manajer dalam pengembangan mengalami kenaikan, metode itu tepat. Sebaliknya, apabila kepimpinan dan keputusan yang ditetapkan manajer tidak tercapai, metode pengembangan yang digunakan belum tepat.

5) Laporan Penyelenggaraan

Penyusunan pelaporan adalah aktivitas akhir dari pelaksanaan program pengembangan. Beberapa komponen penting menurut Hartati-Sukirman, dkk (1999: 87) yang harus dilaporkan dalam laporan penyelenggaraan pengembangan.

a) Peserta

Yang dilaporkan adalah jumlah peserta, jumlah yang seharusnya hadir dan yang tidak hadir, asal peserta dari unit kerja mana, dan sebagainya.

b) Program Pembelajaran

Yang tercantum adalah bentuk mata ajar yang disampaikan, bentuk keterampilan, alokasi waktu pembelajaran, dan bentuk-bentuk aktivitas lain yang peserta ikuti.

c) Penyelenggara

Maksudnya adalah semua tenaga pelaksana yang terlibat dalam program pengembangan dan diikuti penyerahan pekerjaan dan penyerahan wewenangnya.

d) Sarana dan Prasarana

Yang tercantum adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam program pengembangan, baik sarana edukatif maupun administratif, dan juga sarana penunjang.

e) Pembiayaan

Pelaporan biaya dilakukan secara terperinci untuk tiap-tiap unsur program pengembangan, selanjutnya dibuat jumlah totalnya.

f) Tamatan

Yang tercantum adalah jumlah partisipan yang sukses dalam menuntaskan program pengembangan dan disampaikan secara terperinci sesuai dengan instansi asal partisipan. Orang-orang ini yang wajib mendapatkan sertifikat keikutsertaan program pengembangan.

g) Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Yang dilaporkan adalah hal-hal yang mendukung atau menghambat dalam penyelenggaraan program pengembangan, serta usaha apa yang dilaksanakan oleh pelaksana program pengembangan atau para peserta untuk menghilangkan kendala-kendala itu.

C. Pengembangan Profesionalisme Guru PAUD

1. Program Pengembangan

Program diklat yang mengena bagi guru PAUD mempunyai sejumlah kriteria dan karakteristik yang penting dari seluruh program yang ditujukan untuk mengembangkan kompetensi guru PAUD. NAEYC (via Yufiarti dan

Chandrawati, 2012: 4.22) telah mengembangkan enam kompetensi dalam mengembangkan model kurikulum untuk pelatihan PAUD sebagai berikut.

a. Menciptakan lingkungan yang aman.
b. Mengembangkan kompetensi kecendekiaan dan jasmani.
c. Menunjang berkembangnya emosional dan sosial dan pemberian bimbingan.
d. Menciptakan interaksi yang berguna dan baik dengan keluarga.
e. Menjamin bahwa program dilaksanakan berdasarkan tujuan dan dapat dilakukan dengan baik sesuai kepentingan peserta.
f. Tetap komitmen terhadap profesionalisme.

Selanjutnya, Hyson (dalam Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.22) menjelaskan karakteristik esensial yang perlu dimiliki oleh program-program pelatihan dan pengembangan profesional PAUD, antara lain sebagai berikut.

a. Menyediakan peluang bagi guru PAUD untuk memiliki keikutsertaan erat dengan kegiatan dengan anak dan keluarganya.
b. Menyediakan Keahlian dan kecakapan yang berhubungan dengan pendidikan orang dewasa.
c. Memiliki pelatih yang bisa melakukan pemberian konsep dan materi mengenai PAUD secara gamblang.
d. Menjamin seimbangnya antara teori dan praktik, dengan penekanan pada praktik (berkisar 70% praktik dan 30% teori), contoh praktik adalah: melakukan kajian bandingan dan magang.
e. Keterlibatan para akademisi dan praktisi dalam penyelenggaraan latihan.
f. Penggunaan metode penyelesaian persoalan selaku cakupan dari proses pembelajaran (studi kasus).
g. Penggunaan materi latihan yang menitikberatkan pada sejumlah hal yang berhubungan dengan kepentingan AUD.
h. Alokasi waktu berkisar 40 jam (latihan dasar).
i. Partisipan memiliki jenjang pendidikan minimal sekolah menengah.
j. Adanya sarana dan prasarana yang mencukupi untuk penyelenggaraan teori dan praktik.

k. Pemantauan dan penilaian di tiap-tiap kegiatan latihan, selama, dan pascalatihan.
l. Pembatasan jumlah partisipan yang maksimal berjumlah 40 orang.
m. Pemberian tanda tamat pelatihan bagi partisipan yang bermutu dan sukses dalam menuntaskan semua kegiatan program latihan.

Menurut Hess & Croft (dalam Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.23) program diklat dalam mengembangkan profesionalitas guru PAUD dapat disampaikan dalam sejumlah pengetahuan yang selaras yang di antaranya berikut ini.

a. Psikologi perkembangan anak.
b. Perkembangan bahasa.
c. Anak, keluarga, dan masyarakat.
d. Psikologi pendidikan.
e. Metode dan materi mengenai PAUD dan dasar-dasar evaluasi.
f. Perkembangan kepribadian.
g. Supervisi dan administrasi.
h. Perkembangan anak dan infant.
i. Praktik dalam PAUD.
j. Pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus.

2. Strategi Pengembangan

Pengembangan profesionalisme guru PAUD adalah semua usaha yang berkelanjutan dilakukan untuk pengembangan profesi guru PAUD. Guru PAUD yang profesional sangat diidolakan saat sekarang untuk memberikan bekal pada SDM yang bermutu. Guru PAUD profesional yang mempunyai kompetensi adalah faktor terpenting dalam menyelenggarakan PAUD yang bermutu baik (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.17).

Dalam kaitannya dengan strategi pengembangan profesionalisme guru PAUD, Bhaskara Rao (dalam Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.18) dalam karya yang bertajuk *Teachers in a Changing World* menyarankan 7 program pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut.

a. Proses seleksi. Maksudnya adalah seleksi terhadap kandidat guru yang didasarkan pada kualitas yang baik pada pendidikan umum, perilaku sosial yang dapat diterima, dan mempunyai bakat mengajar. Proses ini dilaksanakan secara transparan.
b. Persiapan awal. Persiapan yang berhubungan dengan diklat guru dikembangkan dengan tepat dan kegiatan ini mengembangkan kemampuan berpikir analisis dan kreatif. Persiapan awal ini meliputi: tingkat tinggi dalam pendidikan umum yang luas, spesifik pada mata pelajaran yang diajarkan, memiliki wawasan prinsip-prinsip ilmu pendidikan, pemahaman pedagogik yang mendalam.
c. Pemagangan. Pemagangan adalah pemagangan yang disupervisi secara sistematik dalam pelbagai macam penugasan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas.
d. Sertifikasi. Sertifikasi adalah guru mempunyai sertifikat pendidik. Sertifikasi berdasar pada hasil persiapan awal dan pemagangan dalam proses pembelajaran.
e. Peningkatan karier. Peningkatan karier dilakukan secara tersistem dan berkelanjutan dengan menyediakan pengetahuan dan pelbagai teknik selaras dengan kebutuhan karier.
f. Sikap dan tanggung jawab. Selaku profesional, guru memiliki etika dan perilaku, sumpah jabatan, semangat belajar, memiliki minat dalam pengembangan diri, memiliki dedikasi, dan mendapat pencerahan karier.
g. Kedudukan berhubungan dengan kepercayaan sosial pada profesi guru, tunjangan dan sistem *reward* serta dedikasi atas profesi guru dan pembelajaran.

Strategi lain yang dapat dilakukan untuk mengupayakan guru yang profesional adalah mekanisme penjamin dan pengendalian mutu guru yang dikelola secara sistemik dan integral *(Total Quality Management)* dengan adanya pengembangan berbagai program *inservice* dan *pre-service training* yang mencukupi dan berkelanjutan, pendampingan, penguatan kelembagaan yang dilaksanakan oleh P4TK, LPTK dan Ditjen PMPTK. Usaha ini dilaksanakan secara terpadu, baik melalui PAUD jalur formal maupun jalur nonformal. Pada sisi lain, guru memiliki peningkatan karier yang jelas dan berkelanjutan (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.19).

Dalam kaitannya dengan strategi ini, Harris dan van Tassell (2005: 182) dalam tulisannya yang berjudul *The professional development school as learning organization* mengusulkan adanya kemitraan antara perguruan tinggi dan sekolah untuk pendidikan guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Dalam hal ini, ada lima standar dalam melakukan pendidikan pengembangan profesional sebagai berikut.

a. Standar I: Komunitas Pembelajaran

   Komunitas belajar adalah jantung dari pendidikan pengembangan profesional. Standar ini mendefinisikan pendidikan pengembangan profesional sebagai komunitas yang berpusat pada pembelajaran yang mendukung pembelajaran dan pengembangan yang terintegrasi antara anak didik, guru, dan mitra melalui praktik berbasis penyelidikan. Visi umum pengajaran dan pembelajaran didasarkan pada penelitian dan praktik yang memandu pekerjaan kemitraan dan menghasilkan perbaikan dalam praktik individu dan lembaga mitra.

b. Standar II: Akuntabilitas dan Jaminan Kualitas

   Mitra pendidikan pengembangan profesional bertanggung jawab satu sama lain dan kepada publik untuk menjunjung tinggi standar profesional. Para mitra menetapkan kriteria yang jelas untuk kelembagaan dan individu partisipasi, menetapkan tujuan hasil untuk peserta, mengembangkan penilaian, dan menggunakan hasil untuk memeriksa praktik mereka secara sistematis. Kemitraan menunjukkan dampak di tingkat lokal, negara bagian, dan nasional.

c. Standar III: Kolaborasi Mitra

   Pendidikan pengembangan profesional berusaha untuk memindahkan "dari praktik yang independen ke yang saling bergantung" melalui kerja sama. Mereka merancang peran dan struktur untuk mendukung pekerjaan bersama untuk anak didik, guru, dan universitas. Setiap mitra berkontribusi pada kerja bersama.

d. Standar IV: Keanekaragaman dan Kesetaraan

   Mitra dan kandidat mengembangkan dan menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan disposisi dalam menghasilkan pembelajaran untuk semua anak didik. Kebijakan, praktik mitra lembaga, dan inklusi peserta yang beragam dan komunitas belajar merupakan komponen standar ini.

e. Standar V: Struktur, Sumber Daya, dan Peran

Kemitraan pendidikan pengembangan profesional menggunakan wewenang dan sumber dayanya untuk membangun struktur dalam mendukung proses belajar mengajar. Para mitra memastikan bahwa struktur, program, dan keputusan sumber daya mendukung misi, bereaksi, dan memodifikasi peran untuk mencapai tujuan. Struktur komunikasi menghubungkan kemitraan lembaga dan membantu untuk memberi tahu orang lain tentang pekerjaan mereka.

3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Diklat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah salah satu usaha Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan program PKB, guru bisa melakukan perbaikan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang belum mencukupi kompetensi capaian minimal serta sebagai medium dalam mengembangkan diri seorang guru supaya lebih baik lagi (Maiza dan Nurhafizah, 2019: 356). Standar kelulusan Uji Kompetensi Guru (UKG) adalah kegiatan berupa ujian yang berfungsi untuk mengukur kompetensi dasar guru terhadap bidang studi atau *subject matter,* materi pedagogik, profesional, dan lokakarya. Hasil dari penilaian UKG dapat dipergunakan untuk memetakan keadaan guru secara objektif dan sebagai dasar informasi bagi pemerintah guna mengambil sebuah kebijakan yang terkait dengan materi dan strategi dalam memberikan pembinaan yang dibutuhkan guru atau tenaga pendidik. Oleh karena itu, pemerintah mengadakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang berkelanjutan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). UKG pertama kali diselenggarakan pada tahun 2014 yang lalu, disebabkan tahun itu standar kelulusan UKG sekitar 4.7%. Kondisi ini sangat wajar dan dimaklumi karena masih pertama menerapkan sistem ini. Meskipun demikian, guna meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan (guru dan anak didik), maka standar kelulusan UKG guru atau tenaga pendidik pun setiap tahun dinaikkan mengikuti perkembangan zaman.

Nanang Priatna menjelaskan bahwa sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan sistem penilaian yang disusun untuk mengidentifikasi kompetensi guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui pengukuran

kemampuan dalam bentuk unjuk kerja (2013: 1). Dengan pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) diharapkan kinerja guru dapat diketahui berdasarkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya hasil dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat digunakan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Pendidikan dan pelatihan PKB sangat berfaedah untuk guru dalam mengembangkan dan memperbaiki mutu guru, pembaruan pengetahuan, terutama PAUD serta selaku usaha untuk peningkatan prestasi, kinerja serta lebih profesional dalam tugasnya. Pemerintah dan pihak yang terlibat memberikan sejumlah informasi dan ikut serta sebagai fasilitator pelaksanaan program supaya dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Pemerintah bekerja sama dengan organisasi resmi di jaringan PAUD untuk bersama mengawal kegiatan agar berjalan sukses (Maiza dan Nurhafizah, 2019: 365).

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diperlukan guna menggambarkan dan memetakan kinerja guru sesuai tugas dan fungsinya berdasarkan prinsip mendasar bahwa guru pun harus sebagai individu yang terus belajar sepanjang hayat. Guru yang memiliki nilai kinerja rendah di bawah standar kompetensi, diwajibkan untuk mengikuti program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan *grade* kompetensinya. Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diarahkan guna meningkatkan profesionalitas agar sesuai dengan tuntutan dalam memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada anak didik, dan menjaga kualitas guru agar terus meningkat. Guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kinerja yang lebih dari guru yang belum tersertifikasi dan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan.

Pelaksanaan PKB dilaksanakan dengan 2 opsi, yakni (1) tatap muka penuh (6 hari) dan (2) tatap muka *In-On-In* dan belajar mandiri (Maiza dan Nurhafizah, 2019: 364).

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PKB dengan model tatap muka penuh adalah aktivitas latihan yang durasi pembelajarannya dilaksanakan secara tatap muka antara partisipan dan fasilitator. Untuk model tatap muka penuh ini, jumlah jam pembelajaran yang dilaksanakan partisipan, yakni 60 jp bagi guru mapel, Guru TK, Guru PLB, Guru kelas SD, dan

Guru BK dalam menuntaskan bahan ajar mengenai kompetensi pedagogik dan profesional sesuai modul.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PKB dengan model tatap muka *In-On-In* dan belajar mandiri adalah aktivitas diklat yang dilaksanakan dengan separuh tatap muka dan separuh lagi dilaksanakan dengan belajar mandiri. Aktivitas dengan model ini diawali dengan aktivitas yang disebut dengan *In-On-In* atau *in service learning 1* atau *in-1* atau tatap muka pertama, sementara kegiatan tatap muka diakhiri dengan aktivitas yang disebut dengan *In Service Learning 2* atau *In-2.* Aktivitas *On* adalah *On the Job Learning (On)* yang pola aktivitasnya belajar mandiri yang merupakan lanjutan dari proses kegiatan *In-1.* Di aktivitas *On* ini, partisipan pendidikan dan pelatihan mengerjakan sejumlah tugas supaya bisa diselesaikan kapanpun dan di manapun, tanpa menelantarkan pekerjaan melakukan pembelajaran. Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan PKB dengan model tatap muka *In On in* dan belajar mandiri dilakukan untuk Guru TK, Guru PLB, Guru Kelas SD, Guru Mapel, dan Guru BK. Aktivitas pembelajarannya terdiri atas aktivitas *In-1,* aktivitas *On,* dan aktivitas *In-2,* dengan format 20JP-20JP-20JP (20-20-20) ATAU 20JP-30JP-10JP (20-30-10).

BAB VI

PROFESIONALISME GURU PIAUD

A. Guru PIAUD

Sebelum diskusi tentang guru PIAUD, ada baiknya dipahami terlebih dahulu tentang istilah pembentuknya, yaitu guru, pendidikan Islam, AUD, dan pendidikan Islam AUD. Pengertian dan pemahaman tentang guru telah dikemukakan pada bab terdahulu. Selanjutnya adalah pemahaman tentang (Pendidikan Islam Anak Usia Dini) PIAUD. PIAUD secara etimologi adalah gabungan 2 istilah yang mempunyai pemahaman yang berlainan, yaitu pendidikan Islam dan anak usia dini. Untuk itu, pelacakan diawali dari pemahaman pendidikan Islam, dilanjutkan dengan anak usia dini, dan kemudian pemahaman PIAUD itu sendiri.

1. Pendidikan Islam

Terdapat sejumlah konsep dalam bahasa Arab yang kerap dipergunakan para ahli dalam mengemukakan pengertian Pendidikan Islam, meskipun kadang-kadang berbeda, tetapi kadang-kadang pula sama, yaitu *al-ta'lim, al-ta'dib,* dan *al-tarbiyah.* Sayid Muhammad al-Naquib al-Attas lebih memilih *al-ta`dib* untuk memaknai pendidikan, menurutnya *al-ta`dib*

menunjukkan pendidikan bagi manusia saja, kemudian *al-tarbiyah* dan *al-ta`lim* menunjukkan pendidikan bagi makhluk lain juga (hewan) selain untuk manusia, sedangkan Abdurrahman an-Nahrawi berpendapat bahwa kata yang tepat untuk mendefinisikan pendidikan adalah *al-tarbiyah* saja. Pun demikian Abdul Fattah Jalal berpendapat bahwa *al-ta`lim*-lah yang tepat sebagai istilah untuk definisi pendidikan (Mappasiara, 2018: 148-149).

a. Al-ta'dib

Kata *al-ta'dib* lazimnya dialihbahasakan dengan sopan santun, budi pekerti, moral, etika, akhlak, dan adab. Kata *al-ta'dib* mempunyai asal kata yang tunggal dengan kata adab yang bermakna peradaban atau kebudayaan. Pendidikan akan memunculkan peradaban. Kata *al-ta'dib* tidak ditemui dalam Al-Quran, tetapi kata ini ada dalam sabda Nabi Saw. sehingga *al-ta'dib* digunakan pula dalam pendidikan. Arti kata *Al-ta'dib* adalah pengenalan dan pengakuan *(recognition)* tiap-tiap insan atas pelbagai peraturan dan ketentuan Tuhan (sunnatullah) yang dilaksanakan secara bertahap sehingga dapat mematuhi peraturan itu. Dengan demikian, *al-ta'dib* itu terdapat proses peralihan perilaku mental tiap-tiap manusia, seperti proses mematuhi dan takzim kepada orang tua (Mappasiara, 2018: 152).

b. Al-ta'lim

Istilah *ta'lim* adalah kata bentukan dari asal kata *'allama-yu'allimu-ta'lîm* (Yunus, 1973: 277). Secara historis, *al-ta'lim* menurut Mappasiara (2018: 151) sudah dipergunakan semenjak era penyelenggaraan Pendidikan Islam. Para pakar pendidikan mengatakan bahwa *al-ta'lim* bermakna lebih luas daripada *al-tarbiyah* atau *al-ta'dib. Al-Ta'lim* juga bermakna pengajaran yang ditemui dalam firman Allah Swt.

كما أرسلنا فيكم رسولا منكم يتلو عليكم أياتنا ويزكيكم ويعلمكم
الكتاب والحكمة ويعلمكم ما لم تكونوا تعلمون

> *Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul di antara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui*. (QS. Al-Baqarah: 151)

Firman Allah Swt. di atas memperlihatkan instruksi Allah Swt. kepada Nabi-Nya untuk menyampaikan *(ta'lim)* Al-Kitab dan Al-Sunah kepada manusia.

c. Al-tarbiyah

Kata *al-tarbiyah* bersumber dari kata *rabb,* meskipun kata *rabb* mempunyai beberapa makna, tetapi arti aslinya adalah tumbuh, berkembang, memelihara, mengatur, menjaga kelestarian (eksistensinya) (Al-Qurthubiy, tt: 120). Secara bahasa, istilah *al-tarbiyah* adalah kata bentukan dari 3 entri kata (Ibn Manzhur, tt: 94), yaitu:

1) *rabba-yarbu* yang bermakna bertambah, tumbuh dan berkembang. Makna ini berdasar firman Allah Swt.

وما أتيتم من ربا ليربو في أموال الناس فلا يربو عند الله, وما أتيتم من زكاة تريدون وجه الله فأولئك هم المضعفون

Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia bertambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. Dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipatgandakan (pahalanya). (QS. Ar-Rum: 39)

Dalam artian ini, pendidikan *(al-tarbiyah*) adalah proses penambahan, penumbuhan, dan pengembangan sesuatu (potensi) yang ada pada anak didik, baik secara jasmani, rohani, spiritualitas, maupun sosial.

rabiya-yarba-tarbiyah yang bermakna tumbuh berubah menjadi besar atau dewasa (Zakaria, 1979: 381). Dalam artian ini, *al-tarbiyah* adalah proses untuk penumbuhan atau pendewasaan anak didik, baik secara jasmani, rohani, spiritualitas maupun sosial.

rabba-yarubbu-tarbiyah yang bermakna memperbaiki, memelihara, menuntun, menjaga, mengatur dan memelihara. Dalam pengertian ini, *al-tarbiyah* adalah proses untuk perbaikan, pemeliharaan, penuntun, penjaga, pengatur, dan pemelihara anak didik, baik secara jasmani, rohani, spiritualitas maupun sosial (Al-Nahlawi, 1992: 20).

Kata *al-tarbiyah* dapat juga bermakna mengasuh, menanggung, memberi makan, mengembangkan, memelihara, membesarkan, mempertumbuhkan, memproduksi, dan menjinakkan (Zakaria, 1979: 381). Menurut Al-Syaibany (1979: 41), kata *rabb* yang tercantum dalam QS. Al-Fatihah ayat 2 memiliki arti yang berkaitan dengan kata *al-tarbiyah* dalam pengertian pendidikan Islam karena kata *rabb* (Tuhan) dan *murabbi* (pendidik) bersumber dari entri kata yang tidak jauh berbeda. Dalam hal ini, Tuhan berkedudukan selaku pendidik bagi semua makhluk-Nya. Menurut Shihab (2002: 3), kata *rabb* satu akar dengan kata *tarbiyah,* yakni pengarahan sesuatu fase demi fase ke arah keparipurnaan penciptaan dan fungsi.

Al-Nahlawi (1992: 32) mengemukakan bahwa pemahaman pendidikan Islam yang termuat dalam kata *al-tarbiyah* mencakup atas 4 komponen pendekatan, yakni (1) pemeliharaan dan penjagaan fitrah anak didik sebelum dewasa; (2) pengembangan semua potensi anak didik mengarah keparipurnaan; (3) pengarahan semua fitrah mengarah keparipurnaan; (4) pelaksanaan pendidikan secara tersistem dan berjenjang. Pernyataan Al-Nahlawi ini selaras dengan tujuan pendidikan Nasional di Indonesia yang termaktub dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara sederhana, dapat dipahami bahwa *al-tarbiyah* ialah proses peralihan ilmu pengetahuan dari pendidikan kepada anak didik supaya ia mempunyai perilaku dan dorongan dalam pemahaman dan penyadaran hidupnya sehingga terwujud keimanan, ketakwaan, budi pekerti, dan kepribadian yang luhur (Mappasiara, 2018: 150).

Secara istilah, para ahli pendidikan Islam sudah menyampaikan sejumlah pengertian pendidikan Islam yang amat beragam seperti berikut ini.

Al-Syaibany (1979: 399) mengatakan bahwa pendidikan Islam ialah proses pengubahan perilaku anak didik pada kehidupan individu, publik, dan lingkungan.

Langgulung (1980: 94) mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah suatu proses mempersiapkan penerus bangsa untuk memiliki peran, pemindahan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang disesuaikan dengan tujuan manusia untuk berbuat baik di dunia dan memanen hasilnya di akhirat.

Tafsir (1999: 32) mengatakan bahwa pendidikan Islam adalah pembimbingan yang disampaikan individu kepada individu supaya ia mengalami perkembangan secara optimal selaras doktrin Islam.

Dari uraian di atas, disimpulkan definisi pendidikan Islam, yaitu (a) sebuah proses aktivitas memberikan bimbingan kepada anak didik; (b) aktivitas itu dilakukan secara sadar; (c) materi atau bahan pendidikan yang disampaikan adalah seluruh materi yang mengandung nilai dan aspek keislaman; (d) tujuan pendidikan berorientasi kepada dua tujuan hidup, yaitu untuk kepentingan dunia dan akhirat sehingga kesimpulan umum dari definisi pendidikan Islam adalah suatu proses aktivitas memberikan bimbingan kepada anak didik yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan kualitas keimanan, kecerdasan, kepribadian, keterampilan anak didik guna menyiapkan bekal hidup ke masa depan berdasarkan ajaran Islam.

Ruang lingkup dalam kajian pendidikan Islam adalah (a) proses aktivitas belajar mengajar; (b) anak didik; (c) dasar dan tujuan pendidikan; (d) pendidik atau guru; (e) materi atau bahan pendidikan Islam; (f) metode pendidikan; (g) alat pendidikan; (h) evaluasi pendidikan; (i) lingkungan pendidikan.

Secara epistemologi, definisi pendidikan Islam sering dihubungkan dengan eksistensi manusia sebagai khalifah Allah di permukaan bumi ini. Selain itu filsafat pendidikan Islam adalah merupakan suatu studi, kajian, atau sistem filsafat Islam dalam memecahkan problematika atau permasalahan pendidikan umat Islam.

2. Anak Usia Dini

Anak usia dini adalah anak yang terletak di antara umur 0-6 tahun (UU Sisdiknas 2003) dan 0-8 tahun menurut sejumlah ahli pendidikan anak. Periode ini adalah periode emas atau *"golden age"* karena ia sedang bertumbuh dan berkembang amat cepat dan tidak tersalinkan pada periode selanjutnya. Berbagai riset neurologi membuktikan bahwa lima puluh persen kecerdasan anak terwujud dalam masa empat tahun di awal. Setelah anak berumur delapan tahun, otak anak berkembang sampai delapan puluh

persen dan di umur delapan belas tahun, berkembang hingga seratus persen (Suyanto, 2005: 6).

Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, usaha dalam rangka membina anak umur 0-6 tahun ini diselenggarakan melalui "Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang dapat berbentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal. PAUD jalur formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA) dan bentuk lain yang sederajat. PAUD jalur nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), sedangkan PAUD pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan lingkungan, seperti bina keluarga balita dan posyandu yang terintegrasi PAUD atau yang kita kenal dengan satuan PAUD sejenis (SPS)."

3. Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Dari pengertian pendidikan Islam di atas, diketahui bahwa pendidikan Islam adalah (a) sebuah proses pembimbingan; (b) dilaksanakan dengan penuh kesadaran; (c) materinya adalah segala nilai dan aspek dalam Islam, baik berkaitan dengan akidah, syariat (ibadah), muamalah, maupun akhlak; (d) pendidikan diorientasikan pada dua target secara terpadu, yakni kemaslahatan dunia dan akhirat.

Dari uraian tentang anak usia dini di atas, dipahami bahwa AUD adalah anak yang berusia 0-6 tahun yang sedang bertumbuh dan berkembang amat cepat sehingga dibutuhkan rangsangan yang jitu supaya dapat mengalami pertumbuhan dan perkembangan dengan optimal melalui lingkungan keluarga, PAUD jalur nonformal, seperti Tempat Penitipan Anak (TPA), Kelompok Bermain (KB), dan PAUD jalur formal, seperti TK dan RA.

Berdasarkan penjelasan singkat tentang pendidikan Islam dan AUD tersebut, setidaknya bisa dipahami bahwa Pendidikan Islam AUD yang dimaksudkan di sini adalah sebuah proses pemberian bimbingan nilai dan aspek keislaman yang dilakukan secara sadar dan berorientasi kehidupan dunia dan akhirat bagi anak berusia 0-6 tahun melalui lembaga pendidikan.

Jika disandingkan antara pemahaman PIAUD di atas dan rumusan PAUD dalam Permendikbud RI Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD yang menyatakan bahwa "*Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia*

6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut," tidak jauh berbeda secara substansi di antara keduanya. Hanya saja, kata "Islam" dalam PIAUD menunjukkan bahwa nilai dan aspek keislaman yang berorientasi kehidupan dunia dan akhirat menjadi titik tekan bagi PIAUD. Konsekuensinya, seluruh penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan untuk anak usia dini dalam konteks PIAUD harus bernapaskan keislaman, baik tujuan, *content*, strategi, metode, dan sebagainya, tanpa meninggalkan rumusan dan ilmu-ilmu lain yang "tidak bernapas keislaman". Inilah kelebihan dan keunggulan PIAUD.

Selanjutnya, istilah guru telah dikemukakan di muka bahwa istilah guru ditemui dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru adalah *"pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal."* Dengan demikian, dipahami bahwa guru PIAUD adalah pendidik profesional yang melakukan proses pemberian bimbingan nilai dan aspek keislaman yang dilakukan secara sadar dan berorientasi kehidupan dunia dan akhirat bagi anak berusia 0-6 tahun di lembaga pendidikan.

Sebagai seorang profesional, guru PIAUD harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu mampu mendidik anak muridnya dan menumbuhkembangkan potensi mereka. Guru PIAUD juga harus mampu menjadi teladan di setiap keadaan. Yang terpenting adalah guru PIAUD harus membekali pengetahuan dan keterampilan keislaman untuk menunjang profesinya.

Menurut Abudin Nata dalam buku Kapita Selekta Pendidikan Islam, tahun 2012 menjelaskan bahwa konsep Islam tentang pendidikan anak usia dini adalah bersifat sistemik, yaitu mengandung komponen visi, misi, tujuan, dasar, prinsip, kurikulum, pendidik, strategi proses belajar mengajar, institusi, sarana prasarana, pembiayaan, lingkungan, dan evaluasi. Seluruh komponen tersebut saling terkait antara satu dengan lainnya secara fungsional.

B. "Performance" Guru PIAUD

"Performance" atau kinerja adalah produk yang bisa diraih oleh seseorang atau sejumlah orang dalam suatu organisasi selaras dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka usaha pencapaian tujuan organisasi yang berkaitan secara resmi, tidak bertentangan dengan hukum, dan selaras dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999: 2).

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) mengemukakan bahwa kriteria kinerja guru itu berkaitan dengan mutu guru dalam melaksanakan tugas, yaitu (1) mengajar anak secara individual, (2) mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, (3) memanfaatkan media pembelajaran, (4) pelibatan anak dalam pelbagai pengalaman belajar, dan (5) keaktifan guru dalam kepemimpinannya.

Menurut UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu *"perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih anak, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban pokok kerja guru."* Hal ini selaras dengan pernyataan Supardi (2013: 23) yang mengemukakan kriteria beban kinerja guru meliputi:

1. penyusunan perencanaan pembelajaran,
2. penyelenggaraan pembelajaran,
3. pelaksanaan interaksi antarpribadi,
4. penilaian hasil belajar,
5. pelaksanaan program pengayaan, dan
6. pelaksanaan program remedial.

Menurut Rogers (via Catron dan Allen, 1999: 58), kesuksesan guru PAUD yang sejatinya ditekankan pada 3 mutu dan perilaku yang pokok, yakni: (1) guru PAUD yang memfasilitasi tumbuh kembang anak menuju insan sempurna, (2) menciptakan suatu pengajaran menjadi bernilai dengan memperkenankan perasaan anak dan kepribadian serta atmosfer pembelajaran yang kondusif, (3) meningkatkan pendalaman afeksi bagi guru PAUD yang memiliki kepekaan untuk mengidentifikasi perasaan anak.

Lebih dari itu, guru selaku orang tua kedua harus memiliki tanggung jawab dalam pendidikan, pembimbingan, dan pengasuhan anak di sekolah. Kesuksesan performa guru dalam melakukan pekerjaannya akan menghasilkan hasil kepada anak-anak di "golden age". Menurut Ilahi (2003: 107), agar mendapat performa yang gemilang dalam pendidikan AUD, sebaiknya digunakan 2 wujud pembelajaran yang dilaksanakan Nabi Saw., yakni:

1. Mengajar dengan tindakan, guru berbuat sesuatu yang ia anjurkan kepada anak didiknya dan tidak melakukan sesuatu yang terlarang. Wujud ini dikenal dengan keteladanan. Contohnya adalah tindakan kedermawanan, kejujuran, kerendahhatian, dan lain-lain.
2. Guru menjelaskan sesuatu yang disampaikan dengan penyampaian berupa perbuatan. Contohnya adalah mengajar cara wudhu, shalat berjamaah bersama-sama anak-anak.

C. Standar Guru

Menurut Zamroni (2001: 75), tugas utama guru adalah pengembangan potensi anak secara optimal melalui penyampaian mata ajar. Setiap mata ajar mempunyai nilai dan ciri khas tertentu yang melandasi materi itu. Untuk itu, setiap guru dalam mengajarkan suatu mata ajar wajib memiliki kesadaran bahwa sejalan penyampaian materi ajar, guru wajib juga pengembangan kepribadian dan karakter yang melandasi mata ajar tersebut. Tugas guru adalah memberikan bantuan pada anak didik supaya mampu melaksanakan penyesuaian atas pelbagai tantangan hidup serta motivasi yang berkembang dalam diri anak. Pemberdayaan anak didik ini meliputi ranah kepribadian, intelektual, sosial, emosional, dan kecakapan.

Standar guru berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh "*attitude*"-nya yang bermakna pada ranah kedewasaan yang memiliki syarat "*willingness*" dan "*ability*". Profesionalisme tidak sekadar pendalaman pengetahuan dan IPTEK, tetapi lebih menekankan sikap yang melebihi seorang teknisi dan tidak hanya sekadar kepemilikan kecakapan, tetapi juga mempunyai perilaku yang disyaratkan (Akhwan, 2005: 11).

Dalam kaitannya dengan guru PAUD, ada 7 "*content*" yang dibutuhkan guru PAUD supaya mampu bertugas dengan baik pada seluruh anak-anak dari bayi, "*toddler*", anak prasekolah, dan SD. Menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 4.20), semua guru PAUD wajib memperlihatkan hal-hal berikut ini.

1. Pendalaman yang melandasi mengenai profesi PAUD dan berdedikasi pada profesi.
2. Pendalaman yang melandasi mengenai tumbuh kembang anak dan penerapannya dalam praktik keseharian.
3. Pengamatan dan penilaian sikap anak untuk dipergunakan dalam rancangan dan pelaksanaan pembelajaran secara personal serta dipergunakan dalam rancangan dan pelaksanaan kurikulum.
4. Penciptaan dan penjagaan lingkungan yang menjamin rasa aman dan kesehatannya.
5. Perencanaan dan pelaksanaan program yang selaras dengan kepentingan anak sehingga mampu mengembangkan segala potensi anak, khususnya sosial, emosional, intelektual, dan fisik.
6. Penciptaan interaksi yang kondusif dengan anak; pelaksanaan teknik pembimbingan dan membentuk kelompok yang selaras dengan tumbuh kembangnya.
7. Dukungan atas karakteristik anak, pengenalan pada anak secara lebih intensif dalam konteks keluarga, kultur, dan sosial.

D. Guru Cerdas

Kemampuan tenaga pendidik atau guru dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar yang efektif dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotor akan mampu mendorong dan memberikan semangat kepada anak didik untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi mereka.

Beberapa cara dapat dilakukan agar menjadi guru PAUD yang bahagia dan produktif, yaitu sebagai berikut (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 4.9).

1. Mengoptimalkan kesempatan di berbagai tempat. Kadang seseorang membatasi dirinya bekerja pada daerah tertentu seperti di kota besar yang terkadang tenaga ahli PAUD berkelebihan. Cobalah pergi ke

daerah lain, di desa/kota lain yang masih membutuhkan ahli PAUD dan biasanya lebih menantang dan mempunyai daya tarik tersendiri. Pemerintah akan memberikan tunjangan khusus bagi guru di daerah terpencil.

2. Mencari peluang untuk mendapatkan pengalaman mendidik anak pada semua tipe anak dan situasi yang berbeda. Calon guru/pendidik PAUD sering membatasi pada sekolah negeri (TK Negeri pembina), dan mengabaikan TPA, KB, PADU sejenis. Berusahalah untuk mendapat pengalaman mengembangkan PAUD pada situasi yang berbeda.
3. Analisis sikap dan perasaan Anda terhadap anak secara benar. Apakah Anda ingin bekerja dengan anak usia dini? Atau Anda lebih bahagia pada bidang lain? Secara jujur yakinkan bahwa semua anak mampu belajar, (sebagian orang tua berpendapat anaknya kurang mampu karena keterbatasan ekonomi). Semua anak mempunyai hak untuk memperoleh guru yang profesional yang mempunyai keyakinan bahwa mereka mampu belajar dengan kemampuan yang optimal.
4. Carilah kemungkinan untuk bekerja di masyarakat tidak terpaku pada pegawai negeri saja. Menguji keinginan Anda untuk berdedikasi dalam mengajar. Kunjungilah beberapa lembaga PAUD yang berbeda, diskusikan dengan beberapa guru untuk belajar, apa yang dilibatkan ketika mengajar anak?

Menurut Yufiarti dan Chandrawati (2012: 4.10), setelah Anda masuk pada profesi mengajar, beberapa saran dapat dilakukan untuk menjadikan karier Anda lebih produktif dan bermanfaat.

1. Menyelaraskan "*ever-emerging*" karier baru dalam bertugas
   Banyak guru dan sekolah membuang kesempatan karena tidak ingin menyesuaikan dan lingkungan sekitarnya.
2. Berkeinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
   Kebijakan sertifikasi guru seharusnya dapat memotivasi Anda untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, konferensi dan menjadi anggota dalam organisasi PAUD serta keterlibatan dalam mengikuti kegiatan lainnya secara profesional. Kegiatan tersebut dapat menjadi "*credit point*" untuk memperoleh sertifikasi. Sebagian guru PAUD melanjutkan ke jenjang Master (S2). Semua pengalaman ini secara terstruktur

(dikelompokkan dalam: pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat) dikumpulkan ke dalam portofolio Anda sebagai guru PAUD. Portofolio guru merupakan sekumpulan bahan-bahan yang dibuat oleh guru yang mencatat, merefleksi kejadian penting dan proses dalam kariernya secara profesional.

3. Banyak membaca

   Membaca merupakan salah satu metode pengembangan diri *(self-improvement).* Apa pun metode yang Anda pilih untuk pengembangan diri, Anda harus mengenal jenis pelatihan yang dibutuhkan. Beberapa lembaga PAUD memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

4. Berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru

   Beberapa guru baru mendapatkan kebiasaan setelah menjalani profesi tersebut. Mereka merasa perguruan tinggi mereka sudah memberikan satu cara yang benar untuk mengajar dengan baik. Mungkin saja guru akan menemukan hal-hal baru dalam dunia kerja mereka yang tidak mereka dapatkan di perguruan tinggi.

5. Antusias untuk mengajar

   Salah satu yang membedakan antara guru yang baik dan memperbaiki cara mengajar yang cukup adalah antusias. Berusahalah untuk mempunyai antusias dalam mengajar. Hal ini akan membantu dalam *"great deal".*

Di samping hal di atas, guru yang cerdas adalah guru yang mampu mengoptimalkan fungsi TIK untuk meningkatkan kualitas kompetensi untuk pembelajaran. Tugas penting yang wajib dilakukan oleh guru AUD adalah mempersiapkan AUD dalam era digital saat ini, untuk memperteguh kepercayaan bahwa AUD harus mengenal komputer sejak dini. Hal ini disampaikan Glenn Doman dalam karyanya yang bertajuk *"How to Multiply Your Child's Intelligence"* yang berpendapat bahwa "semua bayi dalam perkembangannya akan ditentukan pada usia enam tahun pertama dari hidupnya." Dalam risetnya, Doman mengemukakan bahwa mayoritas anak di umur satu hingga enam tahun mampu menyerap semua hal yang disampaikan kepadanya. Pembelajaran yang didapatkan AUD akan menakdirkan nilai-nilai atau kecakapan yang akan dimilikinya di periode yang akan datang (Marisa dan Setiawan, 2016: 457).

Marisa dan Setiawan (2016: 464) mengemukakan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penggunaan komputer bagi anak usia dini sebagai berikut.

1. Penggunaan komputer di TK/PAUD bertujuan:
    a. mengembangkan potensi perkembangan anak (kognitif, bahasa, motorik, sikap);
    b. membekali anak dengan kompetensi mengoperasikan komputer dengan benar;
    c. membekali anak dengan kompetensi menggunakan *"software"* sederhana (*paint, power point, MS word*);
    d. membekali anak dengan keterampilan menggunakan *"game"* sebagai wahana belajar sambil bermain.
2. Jam kegiatan menggunakan komputer antara 30-60 menit.
3. Keterampilan komputer yang dibutuhkan anak adalah mengoperasikan komputer (menghidupmatikan, menggunakan tetikus, menggunakan papan ketik), menggunakan *"game"* untuk belajar sambil bermain, serta menggambar dan mewarnai dengan memakai *"software"* sederhana (*paint, power point,* dan sebagainya)
4. Guru menggunakan komputer selain untuk menunjang kurikulum dalam mengembangkan potensi perkembangan anak, juga untuk membuat media pembelajaran yang dapat digunakan di kelas secara klasikal.

Bagaimana pemanfaatan *"mobile devices"* atau teknologi gawai? Beberapa contoh perangkat gawai, di antaranya adalah *"handphone"* atau *"smartphone"*, dan lain-lain. Perlu disadari bahwa teknologi tidak dapat mengalihfungsikan aktivitas yang urgen untuk tumbuh kembang anak, misalnya permainan. Teknologi sebaiknya diletakkan sebagai perantara dalam menunjang pembelajaran, bukan pusat belajar, dan dipergunakan selaku sumber pendukung untuk mendorong anak mengetahui hal-hal terbaru. Ini bertujuan supaya guru AUD mempergunakan kemahiran dan kecakapannya tentang tumbuh kembang anak dan keefektifan dalam memilih media yang pantas bagi AUD. Untuk itu, penilaian profesional guru dibutuhkan untuk pemanfaatan teknologi tertentu yang selaras dengan usia AUD (Ulfa, t.t.: 6).

Komponen-komponen media yang dapat dimanfaatkan oleh guru ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar ada tiga jenis: 1) jenis atau tipe

media yang digunakan. Secara garis besar ada 6 (enam) kelompok yang dapat digunakan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada anak didik, yaitu: a) media berbentuk teks, b) media berbentuk audio, c) media berbentuk visual, d) media berbentuk video atau motion, e) media berbentuk simulatif, f) media berbentuk realita objek sebenarnya termasuk orang. Adapun format atau bentuk media atau bentuk fisiknya sesuai dengan kreasi guru bagaimana kreativitas mereka dalam mengemasnya agar lebih menarik, misalnya berbentuk buku, video, multimedia, elektronik, digital, dan audio-video-digital. Guru menyampaikan media tersebut kepada anak didik dapat melalui berbagai cara yaitu dapat melalui saluran komunikasi (media sosial), tatap muka langsung, melalui internet/web secara digital.

Dari uraian tersebut, disimpulkan bahwa media pembelajaran adalah segala bentuk saluran atau sarana untuk menyampaikan pesan pendidikan, baik berupa teks, audio, visual, audio-visual, animasi, simulasi dan realita yang dikemas sedemikian rupa secara digital dan disampaikan melalui berbagai sarana komunikasi yang efektif, efisien dan relevan. Sehingga media pembelajaran merupakan bagian dari media pendidikan yang digunakan dalam konteks kegiatan pembelajaran.

Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan guru atau tenaga pendidik dalam memilih media, yaitu (1) menentukan tujuan instruksional yang ingin dicapai secara jelas; (2) menentukan karakteristik anak didik atau sasarannya; (3) menentukan jenis stimulasi belajar yang diinginkan (bisa berbentuk audio, visual, gerak, dan seterusnya); (4) model strategi belajar mengajar yang diinginkan dan sesuai; (5) keadaan latar belakang atau lingkungan; (6) kondisi sosial dan ekonomi setempat; (7) keluasan jangkauan; (8) alokasi waktu dan sumber daya yang tersedia; (9) prosedur penilaian.

Prinsip pemanfaatan TIK di PAUD adalah (1) mempertimbangkan karakteristik anak didik, guru atau tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan; (2) memperkuat minat dan motivasi pengguna untuk menggunakannya semata-mata untuk meningkatkan dirinya, baik dari segi intelektual, spiritual (rohani), jasmani, maupun sosial emosional; (3) menumbuhkan kesadaran dan keyakinan akan pentingnya kegiatan berinteraksi langsung; (4) menjaga bahwa kelompok sasaran tetap dapat mengapresiasi teknologi komunikasi yang sederhana dan kegiatan pembelajaran TIK; (5) pemanfaatan TIK

hendaknya mendorong pengguna untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga tidak hanya puas menjadi konsumen informasi berbasis TIK.

Kiat-kiat pemanfaatan TIK di tingkat PAUD, yaitu: (1) terlalu banyak suara dan animasi dalam suatu aplikasi dapat mengganggu proses pembelajaran; (2) tidak adanya bukti yang kuat bahwa anak usia dini belajar bahasa dengan lebih baik melalui video, melainkan dari pengamatan di sekitar dan interaksi dengan orang lain; (3) penggunaan media digital secara efektif di ruang kelas membutuhkan pelatihan dan pendampingan yang memadai. Menurut *American Academy of,* untuk menjaga kesehatan mental dan fisik anak, serta menjalin komunikasi efektif dengan anak sejak dini adalah dengan mematikan televisi ketika tidak dipergunakan, menghindari penggunaan gadget hanya untuk alasan agar anak diam, menjauhkan anak dari gadget ketika acara makan, tidur, dan waktu bermain atau luang bersama anak, dan terakhir mengecek media yang dilihat anak sebelum ditunjukkan kepada mereka, dan mencari program yang cocok untuk mereka.

E. Guru "Excellent"

Gage, Berliner, dan David (1984: 4) menyatakan bahwa guru dapat dikatakan unggul (*excellent*) jika memenuhi 9 (sembilan) kriteria seperti berikut ini.

1. Mampu mendorong peserta didik mengoptimalkan hasil belajarnya *(pushed them to get the best from them).*
2. Benar-benar mendedikasikan waktunya untuk memahami peserta secara humanis dan apa adanya *(real spent time trying to understand them as people).*
3. Mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik *(were well organized).*
4. Memiliki selera humor *(had a sense of humor).*
5. Mampu membuat peserta didik nyaman dalam belajar *(make them feel good when they learnt something).*
6. Antusias atau memiliki semangat tinggi dalam mengajar *(were enthusiastic about what they taught).*
7. Bersifat adil kepada setiap individu peserta didik *(were fair).*

8. Mampu mendorong peserta didik memiliki rasa tanggung jawab (terhadap tugas belajarnya) *(made them feel responsible).*
9. Mampu menggunakan berbagai cara (dengan menggunakan berbagai metode, pendekatan, strategi, teknik pembelajaran) agar peserta didik memiliki kemampuan dalam memahami materi pembelajarannya *(put things in ways each of them could understand).*

Sementara itu, menurut Depdiknas (2006: 47), guru masa depan yang diidolakan oleh kebanyakan orang, diantaranya adalah seperti berikut ini.

1. *Planner*

   Guru mempunyai program kerja personal rutinitas, seperti melakukan persiapan sejumlah perangkat pembelajaran, seperti penyusunan alokasi waktu, prosem, prota, dan lainnya. Perencanaan-perencanaan tersebut harus dilakukan sebaik-baiknya supaya pembelajaran menghasilkan keberhasilan yang optimal.
2. Inovator

   Guru mempunyai kehendak untuk melaksanakan inovasi yang berkaitan dengan gaya pembelajaran yang mencakup metode, media, sistem, dan penilaian pembelajaran supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
3. Motivator

   Guru mempunyai dorongan untuk selalu belajar dan juga melakukan dorongan kepada anak untuk selalu belajar seperti yang dilakukan guru.
4. *Capable Personal*

   Guru mempunyai keahlian dan kemahiran yang matang sehingga memiliki kemampuan dalam pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.
5. *Developer*

   Guru harus berupaya melakukan pengembangan diri secara berkesinambungan dan menyampaikan kemampuannya dan keterampilannya kepada anak dan banyak pihak. Guru senantiasa meningkatkan keterampilan dan memiliki kepekaan terhadap perubahan IPTEK, seperti pemanfaatan komputer, internet, dan pelbagai pola pembelajaran multimedia.

Untuk menjadi sosok guru PAUD yang unggul, guru harus "kaya". Istilah guru "kaya" dipopulerkan oleh Amir dan Erlin dalam sebuah bukunya yang terinspirasi berjudul *"Pumping Teacher".* Pemahaman "kaya" yang di sini tidak dipahami dengan materi (uang atau harta), tetapi kaya pengetahuan sehingga lebih arif dalam melakukan tugasnya. Selain itu "kaya" yang dimaksud di sini adalah "kaya" dalam anti mempunyai hati yang lapang dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan. Semuanya mengarah kepada bagaimana menjadi guru yang profesional, yang tulus ikhlas untuk mencerdaskan anak didiknya. Guru "kaya" tidak menganggap pekerjaan menjadi guru itu suatu pekerjaan sambilan (banyak waktu liburnya) dan hanya sebatas memperoleh "honor" secara rutin setiap bulan. Namun, guru kaya adalah guru yang memiliki afeksi dan sayang pada anak dan senantiasa mempertajam daya pikirnya dan memperbesar daya seni mengajar dengan penerapan berbagai cara yang bervariasi sehingga menyenangkan anak didiknya. Ini menuntut adanya perubahan paradigma (cara pandang) untuk menjadi guru yang profesional (Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 5.3).

Sebenarnya, pribadi guru yang unggul adalah guru yang profesional. Menurut Morrison (dalam Yufiarti dan Chandrawati, 2012: 5.17), berikut ini adalah beberapa cara yang dapat dipertimbangkan agar menjadi guru PAUD yang profesional.

1. Mencari pengalaman dengan pelbagai AUD di satuan pendidikan. Setiap orang perlu mengalami berbagai pengalaman mengajar diberbagai tempat misalnya di sekolah negeri, sekolah swasta, tempat penitipan anak, yayasan pendidik anak usia dini yang nirlaba, menjaga anak *("baby sitting"),* atau ke beberapa tempat pendidikan anak usia dini yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan Anda sebagai pendidik PAUD. Mungkin saja saat menjalankan tugas-tugas berbeda tersebut, anda perlu mengerjakannya dengan tanpa bayaran (*volunteer*) tapi Anda harus rela melakukannya.
2. Dengan kejujuran, lakukan analisis nurani dan perilaku diri terhadap anak-anak. Apakah Anda benar-benar ingin berkarier bersama anak-anak ataukah Anda lebih suka bekerja di bidang lain? Perasaan yang positif dan rasa suka pada anak-anak akan berpengaruh besar terhadap cara Anda mengajar.

3. Dengan kejujuran, tanamkan pada diri anda bahwa tiap-tiap anak memiliki potensi belajar. Semua anak mempunyai hak untuk diajar oleh seorang pendidik yang profesional, yang dapat membantu mereka mengembangkan seluruh kemampuan mereka.
4. Senantiasa berkehendak untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan pengetahuan melalui pelbagai program latihan, bahkan meneruskan studi, untuk mengembangkan karier selaku guru PAUD yang profesional. Melalui berbagai pendidikan dan pelatihan tersebut, kelemahan-kelemahan anda dapat berkurang dan anda dapat banyak bereksplorasi dengan berbagai hal yang dapat membantu anda mendidik PAUD anda.
5. Ujilah kehendak diri untuk menjadi guru PAUD yang memiliki komitmen.
6. Menyesuaikan diri dengan pelbagai peralihan kebutuhan publik.
7. Berikhtiar dengan berbagai metode, media, atau strategi pembelajaran terbaru dalam pembelajaran.
8. Selalu antusias saat mengajar dan dalam pembelajaran Anda sehingga dapat memengaruhi semangat anak didik Anda.
9. Membuka diri bila terdapat orang tua atau masyarakat yang berkehendak mengunjungi tempat mengajar/mendidik karena profesi guru AUD bukanlah profesi yang tertutup bagi masyarakat.

F. Keterampilan Tambahan Guru PIAUD

1. Keterampilan Mengajar Pengetahuan Agama Islam dan Al-Quran

Peningkatan agama pada periode AUD berlaku melalui pengalamannya yang diperoleh semenjak kecil, baik dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat. Makin banyak pengalaman yang beratmosfer agama, maka sikap, tindakan, kelakuan, dan cara anak menjalankan hidupnya akan selaras dengan doktrin agama (Daradjat, 1996: 55). Dengan mengenalkan pendidikan agama semenjak dini, artinya sudah mencetak individu yang teguh berdasarkan agama (Indrawati dan Nugroho, 2006: 189).

Menurut Mansur (2005: 115), pendidikan agama Islam utama yang wajib disampaikan kepada AUD adalah sebagai berikut.

a. Pendidikan Akidah

Landasan berakidah senantiasa ditancapkan pada diri anak supaya setiap tumbuh kembang anak didasari kebenaran akidah. Hal ini bisa dilaksanakan dengan pembiasaan anak dalam berucap "kalimah *thoyyibah*" dalam arti luas, seperti tasbih, istighfar, shalawat, doa-doa pendek, dan lainnya.

b. Pendidikan Ibadah

Pendidikan ibadah sebaiknya diperkenalkan sejak dini pada anak supaya anak terbiasa patuh menjalankan segala perintah agama sekaligus taat dalam menjauhi semua larangan-Nya.

c. Pendidikan Akhlak

Untuk memperkuat akidah anak, pendidikan anak wajib disempurnakan dengan pendidikan akhlak yang mencukupi. Selain harus disampaikan ketepatan suri teladan, juga wajib diperlihatkan cara melakukannya, seperti pembiasaan makan bersama, sebelum makan cuci tangan dulu, atau pembiasan berdoa sebelum makan, dan sebagainya. Dengan pembiasaan itu, diharapkan anak terlazimkan dengan hal-hal yang baik dan beradab.

Muhammad Qutb dalam "*Minhajut Tarbiyah Islamiyah*" (dalam Uhbiyati, 2012: 2017) mengemukakan bahwa metode pendidikan Islam, termasuk AUD, di antaranya sebagai berikut.

a. Keteladanan

Pendidikan melalui keteladanan adalah salah satu metode pendidikan yang mengena. AUD menyukai hal-hal yang diperhatikannya sekaligus berusaha untuk menirukannya. AUD sangat cepat melakukan serapan dan cernaan, kemudian peniruan. Oleh karena itu, jika orang yang di sekitarnya melakukan perbuatan baik, maka anak akan segera menirukannya, demikian juga sebaliknya.

b. Nasihat

Kadang-kadang, AUD perlu diberikan nasihat. Dalam menasihati AUD, harus dibutuhkan kelembutan dan kehalusan sehingga anak-anak akan lebih gampang memperkenankan nasihat, ajakan, atau seruan yang ditujukan padanya.

c. Cerita

Cerita memiliki kemenarikan dalam penyentuhan perasaan manusia. Oleh karena itu, cerita itu akan mampu memengaruhi perasaan mereka. Sadar atau tidak, manusia membawa dirinya untuk menelusuri jalan cerita, mengkhayalkannya bahwa ia ada di sana dan sudah menimbang kedudukan. AUD menyukai hal-hal yang disampaikan dengan bercerita. Kisah para nabi dan rasul akan membuat ketertarikan jika dilakukan dengan cara bercerita. Anak-anak akan lebih segera menyerap dan mengerti apa yang disampaikan oleh guru untuk selanjutnya menjalankan sesuai apa yang diceritakan.

d. Kebiasaan

Pembiasaan memiliki peran urgen dalam hidup manusia. Jika telah terbiasa, manusia akan mudah untuk melakukan sesuatu. AUD juga wajib diberi pembiasaan dan latihan terus-menerus untuk menjalankan perkara yang baik. Pembiasaan menjalankan perkara yang baik, misalnya pembiasaan shalat, wudu, dan kebiasaan baik lainnya semenjak kecil, maka anak-anak akan mudah menjalankannya karena sudah terbiasa. Pembiasaan baik itu diharapkan akan memberikan kemudahan dalam proses pendidikan.

Selain menguasai pengetahuan agama Islam dan keterampilan penyampaiannya, guru PIAUD harus membekali diri dengan kemampuan baca-tulis Al-Quran dan metode pembelajarannya.

2. Keterampilan Bercerita Islami

Keterampilan adalah kemahiran. Kemahiran adalah suatu seni. Menurut Soedarso (1987: 8), istilah seni yang dipergunakan di Indonesia memiliki kedekatan arti kata *"l'arte"* (Italia), *"l'art"* (Prancis), *"el arte"* (Spanyol), dan *"art"* (Inggris) yang bersumber dari kata *"art"* dalam bahasa Latin (Roma) yang berarti kemahiran, ketangkasan, dan keahlian. Bangsa Yunani kuno mempergunakan kata "*techne"* untuk pengertian "kemahiran" yang dikenal dengan kata teknik. "*Techne*" menurut Aristoteles, bermakna kapabilitas untuk menciptakan atau menjalankan sesuatu dibarengi dengan pemahaman yang benar mengenai kaidah-kaidahnya. Seni dalam konteks pembicaraan kita tentunya seni yang dipahami sebagai kemahiran *(skill)* sebagaimana

pendapat yang dikemukakan oleh Aristoteles (dalam Pekerti, 2015: 1.6) dengan berpendapat bahwa seni adalah kapabilitas mencipta sesuatu dalam kaitannya dengan usaha meraih suatu tujuan yang ditetapkan secara logis.

Bercerita adalah suatu aktivitas yang dikerjakan seseorang secara oral kepada pihak lain dengan alat atau tanpa alat peraga, sesuatu yang wajib diutarakan dalam wujud pesan, informasi, atau dongeng untuk diperdengarkan dengan rasa senang. Untuk itu, pihak yang akan menyampaikan cerita wajib disampaikan semenarik mungkin (Dhieni 2008: 64).

Mendongeng berbeda dengan bercerita. Bercerita adalah suatu seni dalam penyampaian ilmu, pesan, atau nasihat pada pihak lain, baik anak-anak, remaja, dewasa maupun orang tua dalam wujud cerita yang belum dipastikan adanya unsur khayal, sedangkan mendongeng terdapat unsur khayal untuk daya tariknya. Dongeng adalah dunia fantasi dan imajinasi seseorang yang selanjutnya disampaikan secara turun-temurun. Kadang-kadang, dongeng mampu memengaruhi pendengar terbawa ke dalam dunia khayal. Dengan demikian, dongeng adalah cerita yang bisa dipastikan tidak betul-betul adanya, sedangkan cerita bisa saja ada karena terkandung tentang pengalaman sehari-hari. Artinya, dongeng adalah cerita dan cerita bukanlah dongeng (Roysa, 2013: 214).

Bercerita adalah kecakapan berbahasa verbal yang bersifat produktif. Bercerita adalah bagian kecakapan berbicara. Kecakapan bercerita sangat urgen bagi penumbuhkembangan kecakapan berbicara. Tidak hanya selaku kecakapan berkomunikasi, tetapi juga selaku seni karena bercerita membutuhkan kedua keterampilan berbicara itu (Fakhrudin, 2003: 1). Karena bercerita itu adalah seni, seorang pencerita perlu mengasah kecakapannya (kemahiran/keahlian) dalam bercerita, baik dalam olah vokal, olah gerak, ekspresi, maupun penguasaan panggung.

Cerita Islami dikenal juga dengan kisah. Kata kisah menurut Al-Qaththan (1994: 305) bersumber dari bahasa Arab, yaitu "*al-qashshu*" (القصُّ) yang bermakna 'mencari atau mengikuti jejak'. Dikatakan bahwa "قصصتُ أثرَه" yang berarti, "Saya mengikuti atau mencari jejaknya". "*Al-qashashu*" (القصص) adalah bentuk "*mashdar*". Hal ini dapat ditemui dalam firman Allah Swt.

قال ذلك ما كنا نبغ, فارتدا على أثار هما قصصا

"Musa berkata: "Itulah (tempat) yang kita cari." Lalu keduanya kembali, mengikuti jejak mereka semula" (QS. Al-Kahfi: 64)

Secara terminologi, *"al-qashshu"* (القصّ) berarti berita yang berurutan. *"Qashash al-Qur'an"* (قصص القران) adalah pengabaran Al-Quran mengenai perihal umat terdahulu, kenabian, dan kejadian-kejadian terdahulu. Al-Quran banyak mengandung kejadian pada masa terdahulu, historitas pelbagai bangsa, dan tapak tilas setiap umat. Ia bercerita mengenai segala kondisi mereka dengan daya tarik dan pesonanya tersendiri (Al-Qaththan, 1994: 306).

Ayat-ayat kisah dalam Al-Quran memuat jatah terbanyak karena menggapai seperempat Al-Quran dan ada dalam 1.453 ayat. Kisah-kisah itu memuat narasi mengenai nabi dan rasul, orang arif, histori, historiografi mitis, serta orang-orang termasyhur di masa terdahulu (Gilliot, 2004: 517).

a. Dilihat dari Sisi Waktu

1) Kisah gaib pada masa lalu

Kisah gaib pada terdahulu adalah kisah yang bercerita mengenai peristiwa-peristiwa gaib yang tidak bisa diindrakan yang ada di masa terdahulu, seperti "kisah Maryam (Q.S. Ali Imran: 44), kisah Nabi Nuh (Q.S. Hud: 25-49), dan kisah *"ashhab al-Kahf"* (Q.S. al-Kahfi: 10-26)".

2) Kisah gaib pada masa kini

Kisah gaib pada waktu sekarang adalah kisah yang menjelaskan kegaiban pada waktu sekarang--meskipun telah sudah terdapat semenjak dulu dan masih tampak hingga waktu yang akan datang--dan yang mengungkap rahasia orang-orang munafik, misalnya kisah yang menerangkan kaum munafik (Q.S. at-Taubah: 107), kisah yang menjelaskan kondisi manusia ketika peristiwa kiamat (Q.S. al-Qari'ah: 1-6), dan roh manusia dicabut oleh malaikat (Q.S. an-Nazi'at: 1-9).

3) Kisah gaib pada masa yang akan datang

Kisah gaib di waktu yang akan datang adalah sejumlah kisah yang bercerita tentang sejumlah kejadian yang akan datang yang

belum ada pada masa Al-Quran turun. Selanjutnya, kejadian itu betul-betul ada. Waktu sekarang adalah kejadian yang diceritakan sudah ada, misalnya penjaminan Allah Swt. atas selamatnya Nabi Muhammad Saw. dari penganiayaan, ancaman, atau pembunuhan pada waktu itu (Q.S. al-Ma'idah: 64), kekalahan Persia oleh Romawi (Q.S. ar-Rum: 1-4), dan benarnya mimpi Muhammad Saw. yang bisa memasuki Masjid Haram bersama-sama dengan para sahabat yang sebagiannya dicukur rambut dan sementara yang lainnya tidak (Q.S. al-Fatch: 27).

b. Dilihat dari Sisi Materi

Secara umum, menurut al-Qaththan (1994: 306), kisah-kisah Al-Quran yang ditinjau dari segi materi dapat dibagi dalam tiga macam, yaitu kisah-kisah para Nabi sebelum Nabi Muhammad Saw., kisah-kisah umat terdahulu yang bukan nabi, dan kisah-kisah yang terjadi pada masa Nabi Muhammad Saw. Pembagian ini bisa juga disebut dengan berdasarkan tokohnya.

1) Kisah- kisah Para Nabi Allah Swt.

Kisah ini terkandung seruan para nabi kepada umatnya, sejumlah mukjizat yang memperteguh seruannya, perilaku orang-orang yang menentangnya, fase-fase ajakan dan pertumbuhannya, dan balasan-balasan yang akan diberikan oleh orang yang meyakini atau kelompok yang mengingkarinya. Sebagian ayat-ayatnya adalah sebagai berikut.

a) "Kisah Nabi Adam (Q.S. al-Baqarah: 30-38; al-Araf: 11-13, 18-24, 27, 172; al-Hijr: 29-42; Al-Israa`: 62, 70; al-Kahfi: 50; Thaaha: 115-123; Yasiin: 60; ash-Shaad: 51, 72-74, 76; Mujaadilah: 19).
b) Kisah Nabi Nuh (Q.S. Hud: 25-49).
c) Kisah Nabi Hud (Q.S. al-A'Raf: 65, 72, 50, 58).
d) Kisah Nabi Idris (Q.S. Maryam: 56-57; al-Anbiya: 85-86).
e) Kisah Nabi Yunus (Q.S. Yunus: 98; al-An'am: 86-87).
f) Kisah Nabi Luth (Q.S. Hud: 69-83).
g) Kisah Nabi Salih (Q.S. al-A'Raf: 85-93).
h) Kisah Nabi Musa (Q.S. al-Baqarah: 49, 61; al-A'raf: 103-157; dan lainnya).

i) Kisah Nabi Harun (Q.S. an-Nisa: 163).
j) Kisah Nabi Daud (Q.S. Saba: 10; al-Anbiya: 78).
k) Kisah Nabi Sulaiman (Q.S. an-Naml: 15, 44; Saba: 12-14).
l) Kisah Nabi Ayub (Q.S. al-An'am: 34; al-Anbiya: 83-84).
m) Kisah Nabi Ilyas (Q.S. al-An'am: 85).
n) Kisah Nabi Ilyasa (Q.S. Shad: 48).
o) Kisah Nabi Ibrahim (Q.S. al-Baqarah: 124, 132; al-An'am: 74-83).
p) Kisah Nabi Ismail (Q.S. al-An'am: 86-87).
q) Kisah Nabi Ishak (Q.S. al-Baqarah: 133-136).
r) Kisah Nabi Yakqub (Q.S. al-Baqarah: 132-140).
s) Kisah Nabi Yusuf (Q.S. Yusuf: 3-102).
t) Kisah Nabi Yahya (Q.S. al-An'am: 85).
u) Kisah Nabi Zakaria (Q.S. Maryam: 2-15).
v) Kisah Nabi Isa (Q.S. al-Maidah: 110-120).
w) Kisah Nabi Muhammad (Q.S. at-Takwir: 22-24; al-Furqan: 4; Abasa: 1-10; at-Taubah: 43 -57; dan lainnya).

2) Kisah-kisah Umat Terdahulu

Kisah-kisah ini adalah peristiwa yang berkaitan dengan peristiwa-peristiwa pada masa lampau dan orang-orang yang belum diyakini sebagai nabi.

a) Kisah tentang Luqman (Q.S. Luqman: 12-13).
b) Kisah tantang Dzul Qarnain (Q.S. al-Kahfi: 83-98).
c) Kisah tentang Ashabul Kahfi (Q.S. al-Kahfi: 9-26).
d) Kisah tentang Thalut dan Jalut (Q.S. al-Baqarah: 246-251).
e) Kisah tentang Yakjuj Makjuj (Q.S. al-Anbiya: 95-97).
f) Kisah tentang bangsa Romawi (Q.S. ar-Rum: 2-4).
g) Kisah tentang Maryam (Q.S. Ali Imron: 36-45).
h) Kisah tentang Fir"aun (QS. al-Baqarah: 49-50).
i) Kisah tentang Qorun (QS. al-Qashash: 76-79).

3) Kisah-kisah yang Terjadi di Masa Nabi Muhammad Saw

Kisah-kisah ini adalah kisah yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa yang ada pada era Rasulullah.

a) Kisah tentang Ababil (Q.S. al-Fil: 1-5).
b) Kisah tentang hijrahnya Nabi saw (Q.S. Muhammad: 13).
c) Kisah tentang perang Badar dan Uhud (Q.S. Ali Imran).
d) Kisah tentang perang Hunain dan Tabuk (Q.S. Taubah).

Sementara itu, Khalafullāh (1999: 152) mengklasifikasikannya menjadi tiga macam.

1) Kisah sejarah, yaitu peristiwa yang menceritakan sosok historis tertentu, misalnya para Nabi dan Rasul serta orang-orang masa lampau yang diyakini selaku fakta historis. Kisah model ini adalah bagian paling penting yang mendominasi kandungan kisah-kisah Al-Quran.
2) Kisah perumpamaan, yakni kejadian-kejadian yang menurut orang masa lampau. Peristiwanya ditujukan untuk menjelaskan sesuatu atau nilai-nilai sehingga kisah model ini tidak mengharuskan adanya suatu realitas dan boleh berupa cerita fiktif.
3) Kisah yang terambil dari legenda yang diketahui dan terjadi dalam sebuah komunitas sosial.

Menurut Mustaqim (2010: 231), unsur-unsur kisah dalam Al-Quran pada umumnya mencakup sebagai berikut.

1) *"Al-Ahdast"* (kejadian). Kejadian tidak selamanya disampaikan semuanya, tetapi secara berjenjang atau adanya penceritaan kembali selaras dengan urutan kejadian dan selaras juga fokus tujuannya. Kisah Qurani adalah penggambaran kenyataan dan masuk akal, bukan peristiwa bernuansa fiksi. Meskipun demikian, kisah Al-Quran bisa memberikan pemaknaan bernuansa imajinasi, budi pekerti, refleksi, daya pikir, daya sadar, dan "*'ibrah"* (pelajaran). Daya sadar dan "*'ibrah*" ini selaku bentuk tingkat ketakwaan derajat termulia di sisi Allah.
2) *"Al-Asykhasy"* (para tokoh). Di Al-Quran, tokoh bisa berwujud para nabi dan rasul, orang yang saleh, jin, iblis, setan, bahkan binatang. Tokoh terkadang bukan fokus dan tujuan penceritaan. Oleh karenanya, terkadang tidak ada penyebutan tokoh.
3) *"Al-Hiwar"* (dialog). Lazimnya, dialog yang ada berbentuk kalimat langsung sehingga seolah-olah pembaca kisah itu melihat sendiri kejadian itu.

Tiga komponen itu hampir senantiasa ada dalam semua kisah Al-Quran. Hanya saja, tiga komponen itu memiliki peran yang berbeda-beda sehingga terkadang satu yang ditampakkan dan yang lain tidak. Jika pada peristiwa yang dikehendaki untuk membuat rasa takut, yang ditampakkan adalah kejadiannya, seperti "kisah kaum Tsamud dengan Nabi Shalih as dalam Q.S. al-Syams dan Q.S. al-Qamar". Jika peristiwa yang ditujukan untuk memberikan kekuatan moral dan kemantapan hati Nabi Saw. dan para pengikutnya, yang ditampakkan adalah tokohnya. Apabila yang ditampakkan ialah untuk menjaga dakwah dan memberikan bantahan para orang yang memusuhinya, yang ditampakkan adalah dialognya (Mustaqim, 2010: 232).

Pada dasarnya, Islam mengakui fitrah manusia yang menyukai cerita yang mampu memengaruhi perasaannya. Untuk itu, diperlukan desain metode penyampaian kisah dalam pembelajaran supaya guru dapat mengaplikasikannya. Desain pembelajaran itu adalah seperti berikut ini (Tambak, 2014: 172).

a. Penentuan tujuan, maksudnya supaya pembelajaran dapat dilakukan dan meraih target, diperlukan penetapan tujuan. Penentuan tujuan dalam pembelajaran berdasar sejumlah indikator yang sudah ditentukan.
b. Pemilihan jenis kisah. Jenis kisah kadang-kadang guru yang menetapkan, walaupun di pihak lain, jika memang indikator pembelajaran mengisahkan kisah Nabi Adam contohnya, guru wajib menyelaraskannya dengan indikator itu sehingga tidak ada dalih lain untuk melakukan pemilihan jenis cerita yang lain.
c. Mempersiapkan alat peraga. Guru wajib menyiapkan alat peraga yang diperlukan dalam berkisah (bercerita) jika memang cerita itu memerlukan alat peraga, tetapi jika tidak, guru hanya mempersiapkan suara dan stamina.
d. Memperhatikan posisi duduk anak didik. Posisi yang paling baik dalam berkisah (bercerita) adalah anak didik duduk berkeliling dengan format setengah lingkaran. Untuk memulai bercerita, sepatutnya guru mengawalinya dengan berdiri supaya menimbulkan daya tarik anak didik.
e. Daya tarik anak didik dalam mendengarkan. Guru harus pintar-pintar untuk memperhatikan kondisi anak didik supaya perhatian mereka tetap fokus terhadap hal yang diceritakan.

f. Penceritaan isi kisah secara lengkap. Guru dalam bercerita wajib menyampaikan jalan cerita yang dapat dipahami, keruntutan tuturan serta bahasa yang sudah dipahami anak. Perhatian terhadap gaya bercerita, intonasi, ekspresi, gerakan, dan pelafalan wajib dilakukan oleh guru supaya tidak ada kebosanan pada diri anak atas cerita yang dikisahkan.
g. Penyimpulan isi kisah. Penyimpulan isi kisah dilakukan oleh guru bersama-sama dengan anak didik dengan dan memberikan kesempatan mereka untuk menyampaikan kesan dan pesan dari cerita yang dikisahkan yang tentunya dituntun oleh guru supaya tidak salah paham.
h. Adanya penilaian. Evaluasi bertujuan untuk melihat tingkat pemahaman anak dan untuk melihat berhasil atau tidaknya metode kisah yang dipergunakan guru. Penilaian ini dapat dilaksanakan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan sederhana setelah cerita selesai.
i. Tindak lanjut. Tindak lanjut dapat dilaksanakan dengan hasil penilaian. Jika memang mendapati anak didik yang belum memahami kisah (cerita) yang disampaikan, guru wajib melakukan pencarian yang menyebabkan hal tersebut dan memperbaiki pembelajaran di masa berikutnya.

Dari paparan di atas dapat diketahui betapa pentingnya menanamkan pendidikan kepada anak sejak dini melalui cerita, terutama cerita islami sebab hal ini mampu menstimulasi kreativitas guru atau tenaga pendidik serta merangsang daya nalar, daya pikir, dan daya cipta anak didik, juga mampu menstimulasi kemampuan verbal berbahasa anak didik. Sebagai seorang guru yang profesional, kemampuan untuk mengekplorasi kemampuannya menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, meningkatkan dan menstimulasi kreativitas anak didik dengan membuat cerita bergambar berbantuan permainan yang inovatif melalui sentuhan teknologi.

3. Wirausahawan

Apakah "Wirausaha"? Apakah "Kewirausahaan"? Apakah "Wirausahawan"? Wirausaha adalah kapabilitas yang dipunyai oleh seseorang untuk melakukan penglihatan dan penilaian kesempatan-kesempatan bisnis, pengumpulan

sumber daya yang diperlukan dan pengambilan keputusan yang pantas untuk mendapatkan untung dalam rangka peraihan kesuksesan penghasilan. Kewirausahaan sejatinya adalah karakter, sifat, ciri khas, dan watak seseorang yang mempunyai kehendak dalam merealisasikan suatu gagasan inovatif-kreatif ke dunia nyata. Wirausahawan adalah orang-orang yang mempunyai semangat wirausaha dan menerapkan hakikat kewirausahaan tersebut dalam kehidupannya (Sutomo, 1998: 29).

Sejumlah konsep kewirausahaan seolah-olah serupa dengan kapabilitas para wirausahawan dalam dunia usaha *(business).* Padahal, dalam realitanya, kewirausahaan tidak senantiasa serupa dengan karakter wirausahawan karena karakter wirausahawan juga dipunyai oleh orang yang bukan wirausahawan. Wirausaha meliputi segala sisi pekerjaan, baik pegawai swasta maupun bukan. Wirausahawan ialah mereka yang melaksanakan usaha-usaha kreatif-inovatif dengan pengembangan gagasan dan peramuan sumber daya untuk usaha penemuan kesempatan *(opportunity)* dan preparasi *(preparation)* hidup (Sutomo, 1998: 30).

Kewirausahaan *(entrepreneurship)* lahir jika seseorang memberanikan diri untuk pengembangan usaha dan gagasan terbarunya. Proses kewirausahaan mencakup segala fungsi, kegiatan, dan perilaku yang berkaitan dengan pendapatan kesempatan dan menciptakan organisasi usaha. Substansi dari kewirausahaan adalah penciptaan nilai tambah pasar dengan proses pengombinasian sumber daya dengan jalan-jalan terbaru dan berlainan supaya ada kompetisi. Menurut Zimmerer (dalam Sutomo, 1998: 30), nilai tambah itu bisa dilakukan dengan cara-cara berikut ini.

a. Mengembangkan teknologi terbaru *(developing new technology).*
b. Menemukan pengetahuan terbaru *(discovering new knowledge).*
c. Memperbaiki produk atau layanan yang telah berlaku *(improving existing products or services).*
d. Menemukan jalan-jalan yang lain untuk memunculkan banyak barang dan layanan dengan sumber daya yang tidak banyak *(finding different ways of providing more goods and services with fewer resources).*

M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer (dalam Sutomo, 1998: 32) mengemukakan karakteristik kewirausahaan sebagai berikut.

a. *Desire for responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya dan selalu mawas diri.
b. *Preference for moderate risk,* yaitu lebih memilih risiko yang moderat, artinya ia selalu akan menghindari risiko baik yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi.
c. *Confidence in their ability to success,* yaitu percaya akan kemampuan dirinya untuk berhasil.
d. *Desire for immediate feedback,* yaitu selalu menghendaki umpan balik yang segera.
e. *High level of energy,* yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
f. *Future orientation,* yaitu berorientasi ke masa depan, perspektif, dan berwawasan jauh ke depan.
g. *Skill at organizing,* yaitu memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah.
h. *Value of achievement over money,* yaitu lebih menghargai prestasi daripada uang.

Dari uraian singkat di atas, jelaslah bahwa guru PIAUD memang seharusnya memiliki jiwa wirausaha. Untuk mengefektifkan fungsi dan peranan guru, sesungguhnya tidak cukup dengan hanya meningkatkan jumlah dan kualifikasi lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan guru, namun hal yang perlu diperhatikan adalah aspek pengembangan jiwa *entrepreneur* para guru sehingga guru tersebut memiliki jiwa kewirausahaan yang memadai. Kepemilikan jiwa kewirausahaan bagi guru tersebut sangat penting artinya karena akan berpengaruh baik bagi lembaga pendidikan dan profesionalisme guru sebagai pendidik. Selain itu, guru memiliki peran strategis dalam proses transformasi budaya *entrepreneurship* kepada murid-muridnya yang pada akhirnya jiwa kewirausahaan guru tersebut akan senantiasa mengalir dari generasi ke generasi (Sutomo, 1998: 41).

4. Kompetensi Guru PAUD Abad ke-21

Pada abad ke-21 saat ini, Indonesia telah memasuki revolusi industri 4.0 dan tentunya berdampak pada seluruh segi kehidupan manusia, terutama bidang industri manufaktur yang mulai menggantikan tenaga

manusia dengan tenaga robot atau mesin. Bahkan dengan kecanggihan yang semakin berkembang pesat kini mulai diciptakan robot-robot mirip manusia yang mampu menggantikan hampir sekitar 80% kerja manusia, misalnya robot pelayan toko, pelayan restoran, bahkan kabarnya pelayan rumah tangga di kediaman Bill Gate telah menggunakan jasa robot manusia untuk menerima semua tamunya sebelum ditemui yang empunya rumah. Rancangan robot-robot canggih yang mampu menggantikan peran manusia itu memunculkan jenis kecerdasan baru dari kelompok *multiple intelligence* manusia, yaitu kecerdasan artifisial. Kemunculan kecerdasan artifisial ini mampu mengancam keberadaan tenaga kerja manusia. Namun, menurut kompas, 27 November 2018 melansir ada tiga bidang profesi yang tidak mampu digantikan oleh robot ini. Tiga bidang profesi itu adalah profesi bidang pendidikan (read: guru), profesi bidang kesehatan (read: dokter, perawat) dan kesenian (read: seniman).

Abad ke-21 ini secara tidak langsung menuntut guru untuk memiliki keterampilan khusus agar mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan mengikuti laju perkembangan kemampuan anak didik. Dalam artikel **"jurnal Inovasi Pendidikan Kimia, volume 13 nomor 1 tahun 2019 halaman 2239-2253"**, I Wayan Redhana mengutip bahwa *National Education Association* mengidentifikasi jenis keterampilan yang wajib dimiliki guru atau tenaga pendidik adalah keterampilan *The 4Cs* (*critical thinking and problem solving, communication, collaboration, creativity and innovation*). Arah dan orientasi pembelajaran didasarkan pada keterampilan ini, keterampilan berpikir kritis dan *problem solving* ini merupakan keterampilan yang menitikberatkan pada kemampuan guru dan anak didik dalam menganalisis, menilai, mengevaluasi, merekonstruksi, dan mengambil keputusan yang mengarah pada tindakan rasional dan logis (King, 2010). Keterampilan kreativitas merupakan kemampuan menemukan suatu hal baru yang sebelumnya belum ada, bersifat orisinal, mencari dan mengembangkan berbagai solusi dalam penyelesaian masalah, menghasilkan ide-ide cemerlang, menciptakan berbagai hal yang variasi, dan unik (Leen, 2014). Keterampilan berkomunikasi adalah kemampuan guru dan anak didik untuk mengungkapkan pemikiran, gagasan, pengetahuan, informasi baru baik secara tertulis maupun lisan. Keterampilan kolaborasi adalah kemampuan bekerja untuk bersama-sama secara efektif, menunjukkan rasa hormat kepada tim yang plural, melatih kelancaran dan keinginan dalam membuat keputusan untuk mencapai tujuan bersama (Greenstein, 2012).

Selanjutnya, *Assessment and Teaching of 21st Century Skills* mengategorikan keterampilan abad 21 yang mencakup *knowledge, attitude, value, and ethic* menjadi empat hal (Saavedra dan Opfer, 2012) yaitu: (1) *ways of thinking* yang meliputi kreativitas dan inovasi, berpikir kritis, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan belajar tentang belajar (metakognisi); (2) *ways of working* meliputi keterampilan berkomunikasi, berkolaborasi, dan kerja bersama tim; (3) *tool of working* mencakup pengetahuan umum, literasi, teknologi komunikasi dan informasi; (4) *living in the world* mencakup kewarganegaraan, hidup dan karier, tanggung jawab sosial dan individu, kompetensi dan kesadaran budaya. Tidak hanya guru dan anak didik saja yang harus menguasai keterampilan 21 ini, para lulusan pun hendaknya menguasai keterampilan 21 ini agar mampu berprestasi dan berkompetisi di kancah dunia modern ini. *The Partnership for 21st Century Skill* tahun 2008 telah mengidentifikasinya, dan menjelaskan bahwa penguasaan keterampilan abad ke-21 ini oleh para lulusan dapat meningkatkan kemampuan daya jual (*marketability*), kemampuan bekerja di lapangan (*employability*), dan kesiapan menjadi warga negara yang baik (*readiness for citizenship*).

Peran seorang guru atau pendidik secara utuh dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan membina anak didik serta sebagai "orang tua" di sekolah tidak akan pernah bisa digantikan sepenuhnya oleh apa pun bahkan secanggih apa pun teknologi. Sentuhan dan kasih sayang seorang guru kepada anak didiknya mempunyai karakter dan kekhasan tersendiri yang tidak mampu digantikan oleh orang lain sekalipun apalagi digantikan oleh teknologi. Memang peran guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga pengajar tidak mampu digantikan oleh siapa pun dan kecanggihan teknologi itu sendiri. Meskipun demikian, di era revolusi industri 4.0 ini bukan berarti guru merasa masa bodoh dan melenakan kecanggihan yang ada, sebagai tenaga pendidik dan tenaga pengajar dan juga sebagai *agent of change and knowledge,* guru harus terus meng-*up grade* kemampuan dan pengetahuannya mengikuti perkembangan zaman dan kecanggihan teknologi agar tetap mampu membimbing anak didik menjadi generasi bangsa yang berkarakter tangguh dan berkualitas. (kompas, 2018).

Susanto pada tahun 2010 menjelaskan bahwa terdapat 7 (tujuh) tantangan guru pada abad ke-21 ini, yaitu: (1) *Teaching in multicultural society,* artinya guru mengajar di masyarakat yang memiliki beragam budaya

dengan kompetensi multi bahasa; (2) *Teaching for the construction of meaning,* artinya guru mengajar untuk mengonstruksi makna atau konsep; (3) *Teaching for active learning,* yaitu guru mengajar untuk proses pembelajaran aktif; (4) *Teaching and technology* artinya guru mengajar dan menguasai teknologi; (5) *Teaching with new view about abilities,* artinya guru mengajar dengan pandangan baru mengenai kemampuan dirinya dan anak didiknya; (6) *Teaching and choice,* yaitu guru mengajar dan pilihan (untuk tidak mengajar), (7) *Teaching and accountability,* artinya guru mengajar dan (re: memiliki) akuntabilitas.

Tuntutan dunia internasional terhadap tugas dan peran guru pada abad ke-21 ini tidaklah ringan, guru diharapkan mampu menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang bertumpu pada empat pilar belajar dari Komisi Internasional UNESCO untuk pendidikan dan menyelaraskan diri dengan perkembangan teknologi informasi. Empat pilar tersebut adalah: (1) *Learning to know* (belajar untuk mengetahui), yaitu sebuah proses belajar untuk mengetahui, memahami, dan menghayati cara-cara memperoleh pengetahuan dan pendidikan sebagai bekal bagi anak didik dalam memperoleh informasi dan mengarungi kehidupannya; (2) *Learning to do* (belajar melakukan atau mengerjakan), yaitu suatu proses belajar untuk mengerjakan sesuatu secara aktif, artinya pendidikan harus memberikan bekal-bekal kemampuan atau keterampilan bagi anak didik hingga mereka mampu menggunakan berbagai konsep, prinsip, atau hukum untuk memecahkan permasalahan yang konkret dan kompleks; (3) *Learning to live together* (belajar untuk hidup bersama), yaitu pendidikan seharusnya memberikan bekal kemampuan untuk dapat hidup berdampingan dalam masyarakat yang plural dan majemuk sehingga tercipta kehidupan yang damai, tenang, tentram, bahagia, dan toleransi sesama manusia; (4) *Learning to be* (belajar untuk menjadi atau mengembangkan potensi diri), yaitu proses pendidikan seharusnya memberikan bekal kemampuan kepada guru atau tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan potensi diri baik melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi di Perguruan Tinggi, melalui lembaga kursus yang kompeten dan relevan, pelatihan dan pendidikan (diklat), seminar, workshop, lokakarya, dan sebagainya. Proses belajar mengajar yang diciptakan oleh guru untuk anak didik berupaya memaksimalkan penggalian potensi dan kompetensi mereka agar lebih mampu mandiri, percaya diri, memahami

dirinya sendiri, mengenal dengan baik akan dirinya, mampu mengaktualisasi dirinya dan mengarahkan dirinya ke hal yang positif, mengendalikan diri dan memanajemen emosional, menyeimbangkan kemampuan emosional dan intelektual secara konsisten, serta mampu mencapai tingkatan kepribadian yang paripurna atau insan kamil.

Guna menyiapkan para guru atau tenaga pendidik di zaman milenial revolusi industri 4.0 ini, mereka hendaknya memiliki 4 (empat) kompetensi berikut: (1) **Kompetensi melakukan penilaian secara komprehensif**. Penilaian yang dilakukan guru tidak harus terfokus pada aspek kognitif atau intelektual (pengetahuan) saja, tetapi harus mempertimbangkan dan mampu mengakomodasi seluruh kemampuan, *multiple intelligence*, keunikan, keunggulan anak didik, sehingga mereka telah mengetahui segala potensi dirinya sejak di sekolah. Guru harus menyiapkan dan mempunyai rancangan instrumen penilaian yang meng-*cover* diri anak didik secara holistik integratif. Dari instrumen penilaian yang telah dimiliki guru berdasarkan data otentik anak didik selama proses pembelajaran di kelas, kemudian diakumulasi dan dianalisis untuk dijadikan dasar penulisan laporan perkembangan yang selanjutnya disampaikan ke orang tua dan dasar pengambilan kebijakan guru terhadap anak didik lebih lanjut. (2) **Kompetensi abad ke-21**. Agar anak didik memiliki keterampilan abad ke-21, maka guru atau pendidik harus memahami dan mempunyai kompetensi yang meliputi 3 (tiga) aspek kompetensi abad ke-21, yaitu: (a) **karakter**. Karakter dalam abad ke-21 terdiri dari bersifat akhlaqul karimah (jujur, amanah, sopan santun, sabar, dan lain sebagainya), dan karakter kinerja (kerja keras, tanggung jawab, gigih, disiplin, pantang menyerah, tidak putus asa, dan sebagainya). Akhlak keseharian yang tecermin dan terteladani dari sosok seorang guru saat ini sangat penting sebagai *role model* anak didik dalam menanamkan karakter tersebut. Pembelajaran melalui keteladanan akhlak seorang guru akan sangat bermakna bagi anak didiknya dan doa restu seorang guru merupakan keberkahan hidup bagi anak didiknya; (b) **keterampilan.** Keterampilan yang wajib dimiliki dan dikuasai guru dan anak didik pada abad ke-21 adalah kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif, agar para guru mampu menyiapkan anak didik menjadi generasi yang tangguh dan mampu bertahan terhadap tantangan perubahan zaman; (c) **literasi.** Abad ke-21 mewajibkan seluruh manusia melek (read: paham dan tahu) literasi dalam berbagai

bidang kehidupan. Ada 6 (enam) literasi dasar yang harus dikuasai manusia milenial di abad ke-21 ini, yaitu: i) literasi baca tulis, ii) literasi numerasi, iii) literasi sains, iv) literasi finansial, v) literasi digital, vi) literasi budaya dan kewarganegaraan. Kemampuan dasar literasi ini merupakan modal bagi guru untuk menghadirkan pembelajaran yang lebih bervariatif, tidak monoton terhadap satu model metode, serta guna menciptakan suasana pembelajaran yang lebih PAIKEM. (3) **Kompetensi menyajikan modul sesuai *passion* anak didik.** Era digital menjadikan guru harus menyediakan modul pembelajaran bagi anak didik tidak hanya berbentuk buku yang berbasis *paper,* namun guru harus mampu menyediakan modul yang dapat diakses secara *online* oleh anak didiknya. Oleh sebab itu, guru hendaknya terus mempelajari berbagai fitur pembuatan modul *online* agar makin menarik dan dimanfaatkan anak didik secara maksimal. Perpaduan model pembelajaran konvensional dengan tatap muka di kelas dan pembelajaran modern secara *online* melalui jaringan internet dikenal dengan istilah *blended learning.* (4) **Kompetensi melakukan *authentic learning* yang inovatif.** Guru harus mampu berupaya menyajikan pembelajaran yang mengarah kepada aktivitas bersifat *joyful and inovatif learning,* yaitu pembelajaran yang mengombinasikan *hand on and mind on, problem based learning* dan *project based learning.*

Dari beberapa uraian yang telah dijelaskan, diambillah kesimpulan bahwa ada tiga sudut pandang yang bisa digunakan untuk meninjau peran guru atau tenaga pendidik di abad ke-21 ini adalah: (1) **Aktivitas pengajaran dan administrasi pendidikan.** Dari sudut pandang ini peranan guru dijabarkan menjadi: (a) sebagai pengarah, pengambil ide, dan penilai pendidikan; (b) sebagai wakil dari masyarakat dan orang tua di sekolah; (c) sebagai seorang pakar di bidangnya (pendidikan); (d) sebagai penegak disiplin; (e) sebagai pelaksana administrasi pendidikan; (f) sebagai pemimpin bagi generasi muda; (g) sebagai penyampai berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat**. (2) Diri pribadi**. Dari sudut pandang diri pribadi ini peran guru dijabarkan dalam: (a) sebagai pekerja sosial; (b) sebagai pelajar dan ilmuwan; (c) sebagai wakil dari orang tua anak didik; (d) sebagai model keteladanan; (e) sebagai pemberi keselamatan bagi anak didik. **(3) Psikologis**. Dari sudut pandang psikologis ini peran guru atau tenaga pendidik adalah: (a) sebagai pakar psikologi pendidikan; (b) sebagai seniman dalam hubungan antar manusia; (c) sebagai pembentuk kelompok

belajar dan kelompok sosial anak didik di sekolah; (d) sebagai inovator; (e) sebagai petugas kesehatan mental dan bimbingan konseling.

Dari tulisan prosiding "Profesionalisme Guru PAUD Abad ke-21 dalam Mengembangkan Pembelajaran Kreativitas Anak Usia Dini" oleh Andi Musda Mappapoleonro pada 6 Oktober 2019 dijelaskan bahwa beberapa pakar yang telah menjelaskan tentang kreativitas pada anak usia dini disimpulkan bahwa pengembangan pembelajaran kreativitas pada anak usia dini yang melibatkan keseimbangan fungsi kerja otak kanan dan otak kiri secara optimal dan melibatkan seluruh potensi anak secara holistik integratif dapat meningkatkan kecerdasan anak. Dari hasil risetnya yang dilakukan di TK/PAUD wilayah kelurahan Pondok Pinang Jakarta dengan 120 responden melalui observasi dan wawancara untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kreativitas anak usia dini melalui naratif pembelajaran di kelas TK. Berdasarkan pengolahan data ditemukan bahwa kreativitas anak dalam pembuatan gambar dan bermain yang dibimbing oleh guru berkreativitas tinggi menghasilkan kreativitas anak dalam belajar juga semakin baik. Pernyataan ini didasarkan pada hasil observasi dan sebaran angketnya kepada 120 responden, diperoleh hasil olahan data nilai F hitung 7,310 . F tabel 4,11 atau Hi diterima dan Ho ditolak artinya semakin tinggi kreativitas anak dalam menggambar dan bermain disebabkan adanya sentuhan dan stimulasi dari tangan-tangan guru yang profesional.

Anak-anak terus berkreasi melalui berbagai gambar hasil karyanya sambil bermain yang didampingi oleh guru dengan memberikan motivasi dan cerita. Cerita guru yang kreatif menjadi inspiratif bagi anak didik yang selanjutnya mereka tuangkan dalam gambarannya. Guru memiliki peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terlebih untuk anak usia dini. Guru PAUD dituntut untuk memiliki profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugasnya dan berupaya untuk mengikuti perkembangan zaman dan pengetahuan akan pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Guru profesional yang berpotensi tinggi mampu meluluskan anak didik yang kreatif melalui gambar dan permainan.

5. Peran Guru di Tengah Pandemi Covid-19 tahun 2020

Tahun 2020 tepatnya bulan Maret, Negara Kesatuan Republik Indonesia mengalami pandemi corona virus atau yang biasa dikenal covid-19. Sebagaimana informasi dan berita yang telah beredar bahwa virus ini berasal dari kota Wuhan, negara Cina pada bulan Desember 2019 yang selanjutnya menyebar seluruh negara di dunia termasuk Indonesia sehingga keadaan ini dikenal dengan pandemi covid-19. Pandemi ini menjadi masalah baru dan serius bagi negara-negara di seluruh dunia, karena akhirnya tidak hanya dalam bidang kesehatan yang telah menelan banyak korban jiwa, namun bidang ekonomi, bidang pendidikan, bidang transportasi dan seluruh bidang dalam kehidupan manusia mendapat efek atau imbas pandemi ini. Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah di negara seluruh dunia hingga ditemukan vaksin dari virus ini menjadi prioritas utama. Segala kegiatan yang mengundang keramaian orang banyak, kerumunan, interaksi sosial mulai dibatasi tak terkecuali kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah. Kegiatan sekolah diliburkan dalam jangka beberapa bulan hingga keadaan dinyatakan aman untuk anak didik kembali melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Bahkan pemerintah Indonesia sepakat untuk tidak menyelenggarakan Ujian Nasional (UN) bagi anak didik di tahun pandemi ini (2020). Aktivitas berdiam di rumah dikenal dengan istilah *lockdown* atau karantina. Warga diwajibkan *stay at home* dan mematuhi seluruh aturan pemerintah dalam penanggulangan pandemi ini yang juga disesuaikan dengan protokol kesehatan standar WHO.

Dalam kondisi seperti ini (pandemi) untuk tetap menjaga keberlangsungan dan stabilitas pendidikan di Indonesia, pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (read: Nadiem Anwar Makarim) mengeluarkan Surat Edaran (SE) tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat Covid-19 pada tanggal 24 Maret 2020 (Kompas, 30 Maret 2020). Salah satu isi kebijakan SE tersebut adalah menetapkan proses belajar mengajar anak didik sementara waktu dilakukan secara *online* atau daring (dalam jaringan) dari rumah masing-masing anak didik sehingga guru dan anak didik tidak melakukan kegiatan tatap muka secara langsung melainkan secara *online,* walaupun kegiatan tatap muka langsung sangatlah penting untuk mengetahui kemajuan proses belajar anak didiknya. Meskipun demikian, dengan kondisi yang darurat, pembelajaran secara *online* atau daring ini harus tetap mampu memperhatikan dan memantau perkembangan belajar

anak didik selama di rumah yang didampingi oleh orang tua mereka atau orang dewasa yang ada di rumah anak didik.

Ditambahkan oleh Plt. Direktur Jenderal PAUD, Dikdasmen, Kemendikbud (red. Hamid Muhammad) bahwa upaya untuk menegakkan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di tengah darurat pandemi covid-19, berdasarkan SE Mendikbud nomor 04 tahun 2020 ada empat hal pokok strategi, *pertama* adalah seluruh pembelajaran dilakukan secara daring baik interaktif atau non-interaktif. Tanpa guru, anak-anak belajar bersama orang tua dengan memilih materi-materi esensial yang sesuai dengan kurikulum, bukan memindahkan sekolah di rumah. *Kedua,* adalah guru atau tenaga pendidik wajib memberikan pendidikan kepada anak didik tentang kecakapan hidup, yaitu pendidikan yang bersifat kontekstual berdasarkan kondisi lingkungan rumah masing-masing anak didik terlebih aturan-aturan mengenai covid-19 (bagaimana pencegahannya, cara menghindarinya, cara agar tidak tertular, dan cara penyembuhannya, dampaknya, dan sebagainya) secara sederhana di sesuaikan dengan tingkat perkembangan usia anak didik. *Ketiga,* adalah pembelajaran selama di rumah harus menyesuaikan dengan minat dan kondisi masing-masing anak. *Keempat,* adalah bagi guru atau tenaga pendidik, diharapkan tugas-tugas yang diberikan kepada anak didik tidak harus dinilai sebagaimana ketika berada di ruang kelas, namun penilaian lebih banyak dalam bentuk kualitatif deskriptif naratif yang memotivasi dan memberikan perbaikan kepada hasil belajar anak didik.

Keadaan ini akhirnya memaksa semua pihak mulai dari guru, orang tua, dan anak didik harus siap menjalani kehidupan baru atau dikenal dengan istilah *new normal* melalui pendekatan belajar memanfaatkan teknologi informasi dan media elektronik untuk keberlangsungan proses belajar mengajar dan pengajaran. Menurut Netty Herawati selaku ketua HIMPAUDI Pusat, lebih menitikberatkan pentingnya Kemerdekaan Belajar sehingga orang tua, anak didik, dan guru dapat mengambil sisi positif dari keadaan ini dengan menikmati proses belajar mengajar di rumah. Lanjutnya, masa ini secara sisi positif justru membahagiakan kita semua dengan lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan dasar anak seiring memenuhi tujuan utama Pendidikan Anak Usia Dini, akan aspek iman dan takwa melalui penanaman karakter secara sederhana (mis.: sopan santun, semangat beribadah harian menurut keyakinan masing-masing, membantu

orang tua, lebih peka lingkungan). Dalam kondisi seperti ini, orang tua dan guru jangan membuat anak semakin tertekan atau stres. Justru kondisi ini membuat para orang tua di rumah semakin memahami tentang pendidikan anak usia dini yang harus dilakukan di rumah yang mungkin selama ini diserahkan sepenuhnya di sekolah sehingga orang tua dan guru secara bekerja sama melaksanakan RPPH yang telah disusun guru untuk diterapkan di rumah oleh orang tua.

Ada banyak akses teknologi dan informasi untuk mendukung kemajuan pendidikan anak didik yang dapat dimanfaatkan selama *stay at home*, yaitu Anggun PAUD, Sahabat Keluarga, Rumah Belajar, program pendidikan di *channel* TVRI, dan lainnya. Solusi yang dapat ditempuh ketika anak didik berada pada wilayah yang susah jangkauan internet dan *channel* televisi adalah tetap memegang prinsip: (1) psikologis anak didik harus tetap bahagia dalam melakukan kegiatan belajar di rumah. (2) keselamatan anak didik, orang tua dan guru lebih diprioritaskan sehingga untuk melakukan kunjungan guru ke rumah anak didik untuk mengetahui secara langsung dapat dilakukan asalkan berada pada wilayah zona aman dan tidak berada dalam protokol darurat pandemi (*red zone*) serta memperhatikan protokol kesehatan.

Masa darurat pandemi covid-19 ini benar-benar menguji keprofesionalan guru atau tenaga pendidik secara nyata. Profesionalisme guru tidak cukup dibuktikan dengan selembar sertifikasi pendidik, akan tetapi sosok guru harus mampu tetap mendidik, membimbing, melatih, mengajar, dan mengevaluasi anak didiknya hingga mampu bertindak mandiri dan berakhlak mulia. Sosok guru tersebut tidak hanya pandai dan cerdas secara akademik, namun harus humanis, inovatif, dan transformatif secara kontinu mengembangkan kompetensi dirinya melalui berbagai pengalaman yang terkait dan mendukung profesinya sebagai guru atau tenaga pendidik. Telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kehadiran teknologi dan informasi (red. Harusnya) meringankan beban guru dalam melayani anak didik untuk tetap terus belajar di rumah selama masa pandemi ini. Berbagai aplikasi dapat dimanfaatkan guru untuk menyampaikan materinya kepada anak didik, di antaranya dapat melalui *google class room, zoom, edmodo* dan lain sebagainya. Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, tidak semuanya dapat teratasi dengan metode tersebut, selanjutnya muncul permasalahan yang harus dipecahkan, yaitu

bagaimana dengan kondisi daerah yang tidak terjangkau layanan internet? Dalam harian *online* "mentawaikita.com" yang dilansir pada Sabtu tanggal 02 Mei 2020, menceritakan salah satu TK di Mentawai, yaitu TK Santa Theresia Sikabaluan, bahwa para guru berkeliling untuk memberikan materi pembelajaran kepada anak didik di rumah agar mereka tetap belajar. Mereka yang berada di pedalaman dan jauh dari jangkauan internet dan *channel* televisi, tidak kalah kreatif dalam mencerdaskan anak bangsa. Dengan ketulusan hati dan telaten, guru-guru terus berupaya untuk meramu materi pelajaran dengan tekun mendatangi anak didiknya satu persatu di rumahnya untuk materi pelajaran. Mereka semaksimal mungkin memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai media belajar dan sumber belajar.

Media *online* "voaindonesia.com" yang ditulis oleh Metrini Geopani pada tanggal 23 Maret 2020 bertajuk "Pengalaman Dua Guru Indonesia Mengajar di AS (Amerika Serikat) dalam Masa Pandemi Corona" menjelaskan kepada VOA Washington, salah satu guru wanita asal Indonesia (Ikrim Maizana) merasa kagum dengan daya kritis dan minat baca anak-anak di salah satu TK di Virginia. Anak-anak tersebut begitu kritis, langsung bertanya-tanya dan menyukai buku, mereka sejak dini telah melek literasi dan mencintai buku.

Selama keadaan darurat, maka diperlukan metode yang tepat untuk mengajar kepada anak didik sehingga mampu membaca dan memecahkan masalah yang diberikan oleh guru atau pendidik. Model pembelajaran yang tepat harus diberikan oleh guru dengan diawali pemahaman kepada anak didik bahwa mereka harus belajar untuk belajar, bukan apa yang harus dipelajari sehingga guru atau tenaga pendidik memberikan pembelajaran yang memerlukan jalan keluar yang harus dipecahkan oleh anak didik dan mereka sendiri yang mencari tahu. Sebagai contoh, anak didik diminta untuk mencari solusi dari dampak covid-19 pada bidang pendidikan, ekonomi, sosial, dan pangan. Kemudian anak didik diharuskan bekerja berpasangan namun tetap di rumah masing-masing atau secara *online,* hasil kerja kelompok di presentasikan melalui *online* juga atau hasil karya dibuat dalam bentuk video selanjutnya diunggah di media sosial dan *YouTube*. Guru memberikan penilaian kepada hasil belajar anak berdasarkan jumlah jempol (*like*), komentar dan berapa banyak video ditonton. Proses pembelajaran tersebut tentunya dapat memberatkan bagi sebagian orang tua dan ada

juga sebagian dari anak didik yang hasil karyanya justru lebih kreatif dan inovatif yang melebihi ekspektasi guru, itulah yang disebut dengan pembelajaran yang mengarah pada tujuan pendidikan sesungguhnya artinya mereka belajar untuk belajar, bukan belajar untuk apa yang harus dipelajari. Kesimpulannya anak didik sudah mulai mampu menjawab tantangan dunia kerja atas keterampilan di abad ke-21 yang harus dimiliki pegawai dimasa depan (Cahyadi, 2020).

Di masa pandemi ini (2020), Kementerian Agama Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam mengeluarkan keputusan nomor 2791 tahun 2020 tentang Panduan Kurikulum Darurat pada Madrasah. Panduan Kurikulum Darurat merupakan pedoman bagi guru dan satuan pendidikan jenjang Raudlotul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar di madrasah selama masa darurat.

Kurikulum Darurat adalah kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang disusun dan dilaksanakan oleh satuan pendidikan pada masa darurat dengan memperhatikan rambu-rambu ketentuan yang berlaku serta kondisi keterbatasan masing-masing satuan pendidikan pada masa darurat. Masa darurat yang dimaksud bukan hanya pada masa darurat wabah Corona Virus Disease (Covid-19), tetapi berlaku pula pada masa darurat karena terjadi bencana alam, huru-hara dan sebagainya. Panduan Kurikulum Darurat adalah panduan mengenai mekanisme pembelajaran yang dapat dijadikan acuan satuan pendidikan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran selama masa darurat. Guru dan satuan pendidikan dapat mengembangkan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pada masa darurat adalah: (1) membangun aplikasi *e-learning* madrasah; (2) menyediakan buku pelajaran elektronik; (3) menggalakkan dukungan pembuatan bahan ajar oleh guru oleh madrasah secara gotong royong dalam bentuk video, animasi, modul pelajaran, buku elektronik untuk mengisi konten *e-learning;* (4) program syiar Ramadhan madrasah bekerja sama dengan media elektronik setiap hari Senin sampai dengan Jumat selama bulan Ramadan; (5) kerja sama dengan kedutaan Rusia pemanfaatan platform Dragonlearn.org, yaitu belajar matematika menyenangkan untuk anak didik MI secara gratis selama masa pandemi covid-19.

Ruang lingkup panduan kurikulum darurat pada madrasah dijelaskan secara sistematis sebagai berikut: (1) Pendahuluan; (2) Konsep Kurikulum Darurat; (3) Pembelajaran pada masa darurat; (4) langkah-langkah pembelajaran pada masa darurat; (5) Penilaian hasil belajar pada masa darurat; (6) Penutup.

Kurikulum Darurat disusun dan dilaksanakan oleh satuan pendidikan pada masa darurat sehingga semua aspek yang berkenaan dengan perencanaan dan kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar disesuaikan dengan kondisi darurat yang terdapat dan dirasakan oleh setiap satuan pendidikan madrasah. Satuan pendidikan dapat melakukan modifikasi dan inovasi KTSP, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan madrasah. Modifikasi dan inovasi bisa dalam bentuk **struktur kurikulum, beban belajar, strategi pembelajaran, penilaian hasil belajar dan sebagainya**. Misalnya, **dalam satu hari dibatasi hanya ada dua atau tiga mata pelajaran yang diajarkan, terutama pada mata pelajaran utama, peminatan dan sebagainya.** Pada masa darurat, seluruh anak didik harus tetap mendapatkan layanan pendidikan dan pembelajaran dari madrasah, baik secara tatap muka langsung maupun tidak dengan bimbingan/pemantauan oleh guru dan orang tua. Belajar dari rumah tidak harus memenuhi tuntutan kompetensi (KI-KD) pada kurikulum, tetapi lebih ditekankan pada pengembangan karakter, akhlak mulia, ubudiyah, kemandirian dan kesalehan sosial lainnya. Kurikulum darurat hanya diterapkan pada masa darurat.

Pembelajaran pada masa darurat harus memperhatikan beberapa hal, yaitu: (1) KBM pada masa darurat tetap berpedoman pada Kalender Pendidikan Madrasah dari Dirjen Pendis Kemenag RI. (2). Bila kondisi darurat sedang berlangsung dan ditetapkan oleh pemerintah, maka proses pembelajaran di madrasah mengikuti mekanisme kurikulum darurat ini. (3) KBM bukan untuk mencapai ketuntasan kompetensi dasar (KD) kurikulum semata, namun lebih menitikberatkan pada penguatan karakter, praktik ibadah, peduli pada lingkungan dan kesalehan sosial lainnya. (4) KBM masa darurat melibatkan guru, orang tua, anak didik dan lingkungan sekitar. (5) KBM harus dapat mengembangkan kompetensi anak didik pada aspek sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan. (6) KBM harus menumbuhkembangkan kompetensi literasi bahasa, literasi matematik, literasi sains, literasi media, literasi teknologi dan literasi visual. (7) KBM

harus dapat merangsang tumbuhnya 4C (*Critical thinking, Collaborative, Creativity dan Communicative*). (8) KBM wajib mempertimbangkan terjaganya kesehatan, keamanan, dan keselamatan civitas akademika madrasah baik pada aspek fisik maupun psikologis.

Prinsip-prinsip dalam pembelajaran masa darurat adalah (1) Pembelajaran dapat dilakukan dengan tatap muka, tatap muka terbatas, dan/atau pembelajaran jarak jauh, baik secara Daring (dalam jaringan) dan Luring (luar jaringan). (2) Pembelajaran dapat berlangsung di madrasah, rumah, dan di lingkungan sekitar sesuai dengan kondisi masing-masing madrasah. (3) Proses pembelajaran menggunakan pendekatan ilmiah, berbasis kompetensi, keterampilan aplikatif, dan terpadu. (4) Pembelajaran perlu berkembang secara kreatif dan inovatif dalam mengoptimalkan tumbuhnya kemampuan kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif anak didik. (5) Pembelajaran menekankan nilai guna aktivitas belajarnya untuk kehidupan riil anak didik, orang lain atau masyarakat sekitar, serta alam lingkungan tempat anak didik hidup. (6) Pembelajaran yang berlangsung agar mengutamakan pembudayaan dan pemberdayaan anak didik sebagai pembelajar sepanjang hayat. (7) Pembelajaran yang berlangsung agar menerapkan nilai-nilai, yaitu memberi keteladanan perilaku belajar positif, beretika, dan berakhlakul karimah (ing ngarso sung tulodo), membangun kemauan dan motivasi dalam belajar dan bekerja (ing madyo mangun karso), dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran (tutwuri handayani). (8) Pembelajaran menerapkan prinsip bahwa siapa saja adalah guru, siapa saja adalah anak didik, dan di mana saja adalah kelas. (9) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. (10) Pengakuan atas perbedaan individual dan latar belakang budaya anak didik menjadi acuan penting dalam pelaksanaan pembelajaran.

Materi, metode, media, dan sumber belajar pada masa darurat, yaitu: **(1) Pengembangan Materi Ajar**. Guru dapat memilih materi pelajaran esensi untuk menjadi prioritas dalam pembelajaran, Sedangkan materi lain dapat dipelajari anak didik secara mandiri. Materi pembelajaran ditemukan dan dikumpulkan serta dikembangkan dari: (a) buku anak didik, buku pedoman guru, maupun buku atau literatur lain yang berkaitan dengan ruang lingkup yang sesuai dan benar. (b) hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan dan/ atau berkaitan dengan fenomena sosial yang bersifat kontekstual, misalnya

berkaitan dengan pandemi Covid-19 atau hal lain yang sedang terjadi di sekitar anak didik. (**2) Model dan Metode Pembelajaran**. (a) Desain pembelajaran untuk memperkuat pendekatan berbasis ilmiah/saintifik dapat berbentuk model-model pembelajaran, seperti model Pembelajaran: Berbasis Penemuan (*Discovery learning*), Berbasis Penelitian (*Inquiry learning*), Berbasis Proyek (*Project Based Learning*), Berbasis Masalah (*Problem Based Learning*), dan model pembelajaran lainnya yang memungkinkan peserta didik belajar secara aktif dan kreatif. (b) Guru memilih metode yang memungkinkan pencapaian tujuan pembelajaran pada kondisi darurat. (c) Guru secara kreatif mengembangkan metode pembelajaran aktif yang disesuaikan dengan karakteristik materi/tema. **(3) Media dan Sumber Belajar.** Di sekitar kita, terdapat banyak benda yang dapat dijadikan sebagai media pembelajaran sederhana. Pada prinsipnya segala benda yang sesuai dapat dijadikan media pembelajaran. Guru diharapkan kreatif dan inovatif untuk memanfaatkan benda tersebut menjadi media agar dapat membantu tercapainya tujuan pembelajaran. Beberapa contoh media pembelajaran sederhana antara lain: Gambar, Peta dan Globe, Grafik, Papan Tulis, Papan Flanel, *Display*, Poster, Bagan (*Chart*), dan sebagainya. Pemilihan media disesuaikan dengan materi/tema yang diajarkan dan tagihan sesuai indikator dan tetap mempertimbangkan kondisi kedaruratan.

Bentuk pengelolaan kelasnya, yaitu: (1) Kegiatan pembelajaran dapat berbentuk kelas nyata maupun kelas virtual. (2) Madrasah yang berada pada zona hijau (aman) dapat melaksanakan kelas tatap muka, sedangkan yang berada dalam zona merah (darurat) melaksanakan pembelajaran jarak jauh atau kelas virtual. (3) Bila dalam bentuk kelas nyata, di mana guru dan anak didik bertemu tatap muka, maka harus tetap memperhatikan protokol kesehatan. Bila ruangan kelas tidak mencukupi, maka dapat dilaksanakan secara sift pagi dan siang. Pengaturannya diserahkan kepada masing-masing madrasah sesuai dengan kondisi kedaruratan. (4) Bila dalam bentuk kelas virtual, maka madrasah atau guru dapat menggunakan aplikasi pembelajaran digital yang menyediakan menu/pengaturan kelas virtual. Misalnya, aplikasi *E-learning* Madrasah dari Kementerian Agama, dan/atau aplikasi lain yang sejenis. (5) Bila kegiatan pembelajaran dalam bentuk kelas virtual, sebaiknya madrasah mengatur jadwal kelas secara proporsional, misalnya dalam sehari hanya ada satu atau dua kelas virtual, agar peserta didik tidak berada di

depan komputer/laptop/HP seharian penuh. Di samping itu, juga untuk menghemat penggunaan paket data internet.

a. Langkah-langkah kegiatan pembelajaran pada masa darurat adalah **(1) Merencanakan Pembelajaran**, yang meliputi: (a) Guru wajib menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Sedapat mungkin RPP disusun yang simple/sederhana, mudah dilaksanakan, serta memuat hal-hal pokok saja. (b) RPP harus merujuk pada SKL, KI-KD dan Indikator Pencapaian yang diturunkan dari KD. (c) Guru dapat membuat pemetaan KD dan memilih materi esensi yang akan di ajarkan kepada peserta didik pada masa darurat. (d) Dalam RPP terdapat 3 (tiga) ranah yang perlu dicapai dan diperhatikan pada setiap akhir pembelajaran, yaitu dimensi sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan. (e) Dimensi sikap mencakup nilai-nilai spiritual sebagai wujud iman dan takwa kepada Allah Swt., mengamalkan akhlak yang terpuji dan menjadi teladan bagi keluarga masyarakat dan bangsa, yaitu sikap peserta didik yang jujur, disiplin, tanggung jawab, peduli, santun, mandiri, dan percaya diri dan berkemauan kuat untuk mengimplementasikan hasil pembelajarannya. (f) Dimensi pengetahuan, yaitu memiliki dan mengembangkan pengetahuan secara konseptual, faktual, prosedural dan metakognitif secara teknis dan spesifik dari tingkat sederhana, konkret sampai abstrak, kompleks berkenaan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya masyarakat sekitar, lingkungan alam, bangsa, negara dan kawasan regional, nasional maupun internasional. (g) Dimensi keterampilan, yaitu memiliki keterampilan berpikir tingkat tinggi dan bertindak: kreatif, produktif, kritis, mandiri, kolaboratif, dan komunikatif serta mampu bersaing di era global dengan kemampuan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. (h) Setelah guru menyusun RPP dan disahkan oleh kepala madrasah, bila memungkinkan dan dinilai penting, maka RPP tersebut dapat dibagikan kepada orang tua anak didik agar orang tua mengetahui kegiatan pembelajaran, tugas dan target capaian kompetensi yang harus dilakukan anaknya pada masa darurat. **(2) Kegiatan Pembelajaran,** meliputi: (a) Kegiatan pembelajaran dapat dilakukan secara daring, semi daring, dan non-digital. (b) Aktivitas belajar memperhatikan kondisi madrasah dan anak didik untuk menjalankan

pembelajaran secara daring, semi daring, maupun nondigital (terutama MI). (c) Aktivitas pembelajaran mencakup kegiatan sebagai berikut: (i) Kegiatan Pendahuluan, yang meliputi: Guru menyiapkan kondisi pisik dan psikis anak didik; mengucapkan salam dan doa bersama sebelum mulai pembelajaran; Guru menyapa dengan menanyakan kondisi anak didik dan keluarganya; Guru melakukan Pretest secara lisan; Guru menyampaikan tujuan pembelajaran; Guru menyampaikan lingkup materi pelajaran. (ii) Kegiatan Inti, yang meliputi: Guru mengorganisasi anak didik dalam pembelajaran; Guru menyampaikan materi pelajaran dan mendiskusikan bersama anak didik; Anak didik melakukan kegiatan saintifik yang meliputi: mengamati, menanya, mencari informasi, menalar/mengasosiasi, dan mengomunikasikan/ menyajikan/mempresentasikan; Guru menggunakan media atau alat peraga yang sesuai dengan karakteristik materi di masa darurat, Hasil pekerjaan anak didik dapat berupa video, animasi, portofolio, proyek, produk, gambar, keterampilan, puisi, cerpen dan sebagainya yang memungkinkan dilaksanakan anak didik pada masa darurat, Guru memberi apresiasi terhadap hasil karya anak didik, Guru melaksanakan penilaian sikap selama aktivitas anak didik belajar melalui pengamatan dan/atau menanyakan kepada orang tua anak didik. (iii) Kegiatan Penutup, meliputi: Post test, dapat dilakukan dengan tes dan nontes; Guru dan anak didik melakukan refleksi dengan mengevaluasi seluruh aktivitas pembelajaran serta menyimpulkan manfaat hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan; Kegiatan penutup diakhiri dengan guru memberikan informasi kepada anak didik tentang materi/kompetensi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya; Penugasan, atau pekerjaan rumah jika diperlukan, dapat secara individu maupun kelompok. Dalam memberi tugas pekerjaan rumah, sedapat mungkin tidak menyita banyak waktu, tenaga dan biaya, Doa penutup dan salam.

b. Guru dalam merancang penilaian hasil belajar pada masa darurat harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) Penilaian hasil belajar mengacu pada regulasi/ juknis penilaian hasil belajar dari Kemenag RI dengan penyesuaian masa darurat. (2) Penilaian hasil belajar dapat mencakup aspek sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan.

(3) Penilaian hasil belajar dapat berbentuk portofolio, penugasan, proyek, praktik, tulis dan bentuk lainnya, yang diperoleh melalui tes daring, dan/atau bentuk asesmen lainnya yang memungkinkan ditempuh secara jarak jauh dan tetap memperhatikan protokol kesehatan dan/ atau keamanan. (4) Penilaian meliputi penilaian harian (PH), penilaian akhir semester (PAS) dan penilaian akhir tahun (PAT). (5) Penilaian dirancang untuk mendorong aktivitas belajar yang bermakna, dan tidak perlu dipaksakan mengukur ketuntasan capaian kurikulum secara menyeluruh; pemberian tugas kepada anak didik dan penilaian hasil belajar pada masa. (6) Belajar dari Rumah dapat bervariasi antaranak didik, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses/ketersediaan fasilitas belajar di rumah. Pemberian tugas perlu proporsional atau tidak berlebihan, agar perlindungan kesehatan, keamanan, dan motivasi anak didik selama masa darurat tetap terjaga. (7) Hasil belajar anak dikirim ke guru bisa berupa foto, gambar, video, animasi, karya seni dan bentuk lain tergantung jenis kegiatannya dan yang memungkinkan diwujudkan di masa darurat. (8) Dari hasil belajar tersebut, guru dapat melakukan penilaian baik dengan teknik skala capaian perkembangan, maupun hasil karya. (9) Kemudian dianalisis untuk melihat ketercapaian kompetensi dasar yang muncul lalu dilakukan skoring.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, Sukrisno, dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.

Akhwan, Muzhoffar. 2005. *Standar Guru Berkualitas*. Vol. XIII Tahun VIII. Yogyakarta: JPI FIAI Jurusan Tarbiyah UII.

Al-Abrasyi, Muhammad Athiyah. 1979. *Al-Tarbiyyah al-Islâmiyyah*. Terjemahan Bustami A. Gami dan Djohar Bahry dengan judul "Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam". Cet. IV; Jakarta: Bulan Bintang.

Al-Ghazali. tt. *Ihya' 'Ulum Al-Din III*. Beirut: Dar Al-Fikr.

Al-Nahlawi, Abdurrahman. 1992. *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam*. Bandung: Diponegoro.

Al-Qaththan, Manna' Khalil. 1994. *Mabahits fi 'Ulum al-Qur`an*. Beirut: Mu'assasah al-Risalah.

Al-Qurthubiy, Ibn Abdullah Muhammad bin Ahmad al-Anshary. tt. *Tafsir Al-Qurthubiy*. Juz I. Kairo: Dar al-Sya'biy.

Al-Syaibany, Omar Muhmmad al-Thoumy. 1979. *Falsafah Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.

Al-Zarnuji. tt. *Ta'limul Muta'allim*. Semarang: Pustaka Alawiyyah.

Amin, Ahmad. 1945. *Al-Akhlaq*. Kairo: Al-Amiriyah.

———. 1969. *Kitab Al-Akhlak*. Beirut: Dar Al-Fikr.

Arifin, M. 1991. *Psikologi Dakwah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

As'ad, As'ad. 2015. "Pengembangan Karier Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Ifadah Penjaringan Jakarta Utara." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6 (2): 1108. https://doi.org/10.21009/jmp.06202.

Asmani, Jamal M. 2011. *Tips Sukses PLPG*. Jakarta: Indeks.

Asy'ari, Hasyim. 1413. *Adabul 'Alim wa al Muta'allim*. Jombang: Maktabah Turats al-Islami.

Beebe, S. A., T. P Mottet, dan K. D. Roach. 2000. *Training and Development: Enchancing Communication and Leadership Skill*. New York: Pearson.

Bernardir, John, dan J.E.A. Russell. 1998. *Human Resource Management*. Singapore: Irwin McGraw-Hill.

BPS. 2002. *Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI)*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Burhanuddin, Yusak. 1998. *Administrasi Pendidikan untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*. Bandung: Pustaka Setia.

Burhanudin, Tamyiz. 2001. *Akhlak Pesantren: Solusi bagi Kerusakan Akhlak*. Yogyakarta: ITTAQA Press.

Byars, Lloyd L., dan Leslie W Rue. 2008. *Human Resoure Management*. Ninth Edition. Boston: MGraw-Hill/Irwin.

Castetter, W.B. 1992. *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Catron, C.E., dan J. Allen. 1999. *Early Childhood Curriculum A Creative-Play Model*. New Jersey: Merill, Prentice-Hall.

Daradjat, Zakiyah. 1996. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang.

Dasuki, Achmad. 2010. "Pengembangan Profesionalisme Guru" 9 (17): 9.

Decenzo, D.A., dan S.P. Robbins. 1999. *Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Depdiknas. 2006. *Standar Kompetensi Kurikulum Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.

Dhieni, Nur Biana. 2008. *Metode Pengembangan Bahasa*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Djamarah, Syaiful Bahri. 2010. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Elmubarok, Zaim. 2013. *Membumikan Pendidikan Nilai: Mengumpulkan yang Terserak, Menyambung yang Terputus, dan Menyatukan yang Tercerai*. Bandung: Alfabeta.

Fakhrudin, Mohammad. 2003. *Cara Mendongeng dalam Pelatihan Teknik Mendongeng bagi Guru Taman Kanak-kanak se-Kabupaten Purworejo, 16 Desember 2003*. Purworejo: IGTK.

Fauzi, Imron. 2018. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press.

Gage, N.L., Berliner, dan C David. 1984. *Educational Psychology*. Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.

Gilliot, Claude. 2004. *Narratives dalam Jane Dammen Mc Auliffe, Encylopedia of the Qur'an Volume Three*. Leiden: Brill.

Hamalik, Oemar. 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.

———. 2008. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hargreaves, P., dan P. Jarvis. 2000. *The Human Resource Development*. London: Kogan Page Limited.

Harris, Mary M., dan Frances van Tassell. 2005. "The Professional Development School as Learning Organization." *European Journal of Teacher Education* 28 (2): 179–94. https://doi.org/10.1080/02619760500093255.

Hartati-Sukirman, dan dkk. 1999. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Hasibuan, Abdurrozaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Huda, Misbahul. 1999. "Profil dan Etika Pendidik dalam Pandangan Pemikir Pendidikan Islam Klasik." *Religia* II (2 Oktober 1999).

Hurlock, Elizabeth B. 1978. *Child Development*. Edisi VI. Kugalehisa: Mc. Grow Hill.

Ibn Manzhur, Abu al-Fadhl al-Din Muhammad Mukarram. tt. *Lisân al-'Arab*. Jilid V. Beirut: Dâr Ahya'.

Idri. 2015. *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana.

Ihsan, Hamdani, dan Fuad Ihsan. 2001. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Ilahi, Fadhli. 2003. *Tips Menjadi Pengajar Sukses Seperti Nabi*. Jakarta: Pustaka Ar-Rayyan.

Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.

Indrawati, Maya, dan Wido Nugroho. 2006. *Serba-Serbi Bijak Mendidik dan Membesarkan Anak Usia Prasekolah*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Jahidi, Jaja. 2014. "Kualifikasi dan Kompetensi Guru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa didik Pascasarjana Administrasi Pendidikan Unigal* 2 (Nomor 1 Januari 2014).

Johnson, S.M., dan S.E. Birkeland. 2003. "Pursuing a 'Sense of Success': New Teachers Explain Their Career Decisions." *American Educational Research Journal* 40 (3): 581–617.

Karuru, Perdy, dan Daud Kuddi Tangkeallo. 2017. *Profesi Kependidikan*. Tana Toraja: UKI Toraja Press.

Keraf, A. Sonny. 1991. *Etika Bisnis Membangun Citra Bisnis sebagai Profesi Luhur.* Jakarta: Kanisius.

Khalafullāh, M. Aḥmad. 1999. *al-Fann al-Qaṣaṣī fī al-Qur'ān al-Karīm*. Beirut: Mu'assasah al-Intisyār al-`Arabī.

Kunandar. 2008. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Kunarto. 1997. *Tri Brata dan Catur Prasetya Sejarah-Perspektif dan Prospeknya*. Jakarta: Cipta Tunggal.

Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.

Langgulung, Hasan. 1980. *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.

Maiza, Zakiya, dan Nurhafizah Nurhafizah. 2019. "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 3 (2): 356. https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196.

Majid, Abdul. 2011. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mansur. 2005. *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mappasiara. 2018. "Pendidikan Islam: Pengertian, Ruang Lingkup, dan Epistemologinya." *Jurnal UIN Alauddin* VII, Nomor 1, Januari-Juni 2018.

Marimba, Ahmad D. 1964. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Al-Ma'arif.

Marisa, dan Denny Setiawan. 2016. "Kompetensi Guru dalam Pemanfaatan Komputer untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini." *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Guru (TING) VIII, Universitas Terbuka Convention Center, 26 November 2016*.

Marno, dan Idris. 2010. *Strategi dan Metode Pengajaran Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Martoyo, Susilo. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Maskawaih, Ibn. tt. *Tahdib Al-Akhlaq wa Tathir Al-'Araq*. Mesir: tp.

Mathis, R.L., dan J.H Jackson. 2002. *Human Recources Development*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

McNergney, R.F., dan A. Carier Carol. 1981. *Teacher Development*. London: Collier Macmillan Publishers.

Minarti, Sri. 2013. *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoretis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*. Jakarta: Amzah.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mukhtar. 2003. *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Misaka Galiza.

Mulkan, Abdul Munir. 1993. *Paradigma Intelektual Muslim*. Yogyakarta: SI Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

———. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muslich, Mansur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mustaqim, Abdul. 2010. *Nilai-nilai Pendidikan dalam Kisah Al-Qur'an dalam "Antologi Pendidikan Islam."* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Nafis, Ahmadi H. Syukran. 2010. *Pendidikan Madrasah Dimensi Profesional dan Kekinian*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.

Nasihin, Sukarti. 2008. "Profesi Guru dalam Konsep dan Teori." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 8 (2). https://www.neliti.com/publications/75423/profesi-guru-dalam-konsep-dan-teori.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurdin, Syafruddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.

Pekerti, Widia. 2015. *Metode Pengembangan Seni*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Rahmaniyah, Istighfarotur. 2009. *Pendidikan Etika*. Malang: Aditya Media.

Ramadhan, Nuri. 2017. "Tugas, Peran Kompetensi dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional" Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017: 5.

Ramayulis. 2001. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.

Roysa, Mila. 2013. *Kemampuan Mendongeng Guru SD dengan Teknik Pagelaran Wayang Beber untuk Pembelajaran Sastra Sekolah Dasar*

dalam Prosiding Seminar Nasional 30 Maret 2013. Kudus: PGSD FKIP Universitas Muria Kudus.

Rusyan, A. Tabrani, dan M Sutisna WD. 2008. *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*. Jakarta: Intimedia Ciptanusantara.

Saat, Sulaiman. 2015. "Faktor-Faktor Determinan dalam Pendidikan (Studi tentang Makna dan Kedudukannya dalam Pendidikan)." *Al-Ta'dib Juli-Desember 2015* 8 (2).

Sagala, Syaiful. 2006. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Sahertian, P.A. 1994. *Profil pendidik profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Samani, Muchlas. 2006. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. Jakarta: Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia(SIC).

Satori, Djaman. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Saud, Udin Syafruddin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

Shaleh, Abdul Rahman. 2000. *Pendidikan Agama dan Keagamaan (Visi, Misi dan Aksi)*. Jakarta: Gema Windu Panca Perkasa.

Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah*. Vol. I. Jakarta: Lentera Hati.

Sikula, Andrew F. 1981. *Personnel Administration and Human Resourcer Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, by John Wiley & Sons Inc.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soedarso, SP. 1987. *Tinjauan Seni: Sebuah Pengantar untuk Apresiasi*. Yogyakarta: Saku Dayar Sana.

Soetjipto, dan Raflis Kosasi. 1994. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soetopo, Hendiyat, dan Wasty Soemanto. 1998. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarsana, I Ketut. 2013. "Pentingnya Organisasi Profesi, Sertifikasi, dan Akreditasi sebagai Penguatan Eksistensi Pendidikan Nonformal dalam 'International Seminar: Lifelong Learning: Policy and Practice in Nonformal Education' September 19, 2013." *Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP-UPI*, 2013.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Supriyadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Sutomo. 1998. *Profesi Kependidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press.

Suyanto, Slamet. 2005. *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.

Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

Syam, Muhammad Noor. 1986. *Filsafat Pendidikan dan Dasar Filsafat Kependidikan Pancasila*. Surabaya: Usaha Nasional.

Syamsuddin, Abin, dan Nanang Budiman. 1999. *Profesi Keguruan 2*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Tafsir, Ahmad. 1992. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

———. 1999. *Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tambak, Syahraini. 2014. *Metode Komunikatif Pendidikan Agama Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tas'adi, Rafsel. 2016. "Pentingnya Etika dalam Pendidikan." *Ta'dib* 17 (2): 189. https://doi.org/10.31958/jt.v17i2.272.

Team Kreatif Pustaka Pendidikan. 2008. *Sukses Sertifikasi Guru: Portofolio & Diklat Profesi Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pendidikan Yogyakarta.

Thaib, Ismail. 1984. *Risalah Akhlak*. Yogyakarta: Bina Usaha.

Tohirin. 2006. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Integritas dan Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Trianto, dan Titik Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Uhbiyati, Nur. 1997. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

———. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Islam*. Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang.

Ulfa, Saida. t.t. "Pemanfaatan Teknologi Bergerak sebagai Media Pembelajaran bagi Anak Usia Dini," 8.

Usa, Muslih. 2005. "Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru." *Iftitah JPI FIAI Jurusan Tarbiyah UII* XIII (Tahun VIII Desember 2005).

Usman, M.U. 2005. *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Warsono, Warsono. 2017. "Guru: Antar Pendidik, Profesi, dan Aktor Sosial." *The Journal of Society & Media* 1 (1): 1. https://doi.org/10.26740/jsm.v1n1.p1-10.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yamin, Martinis. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Yamin, Martinis, dan Maisah. 2010. *Standardisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Yufiarti, dan Titi Chandrawati. 2012. *Profesionalitas Guru PAUD*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Yunus, Mahmud. 1973. *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsiran Al-Quran.

Yustiyawan, Rachman Halim, dan Achmad Supriyanto. t.t. "Hubungan Pengembangan Karier, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik," 8.

Zakaria, Abi Husain Ahmad bin Faris bin. 1979. *Mu'jam Maqâyis al-Lughah*. Juz II. Beirut: Dar al-Fikr.

Zamroni. 2001. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

Zulaekha, Nur. 2011. *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.

Zuriah, Nurul. 2008. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan: Menggagas Platform Pendidikan Budi Pekerti secara Kontekstual dan Futuristik*. Jakarta: Bumi Aksara.

GLOSARIUM

Akreditasi	:	pengakuan terhadap lembaga yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu.
Altruistik	:	suka rela menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun atau tanpa memperhatikan kepentingan sendiri.
Antusiasme	:	suatu kegairahan, gelora semangat, atau minat besar terhadap sesuatu.
Asas	:	suatu dasar yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat, atau merupakan suatu hukum dasar dalam peraturan.
Aspirasi	:	harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang, atau merupakan suatu ilham yang timbul dalam mencipta.
Autis	:	gangguan perkembangan pada anak yang berakibat tidak dapat berkomunikasi dan tidak dapat mengekspresikan perasaan dan keinginannya sehingga perilaku hubungan dengan orang lain terganggu.

Attitude	:	sikap
Barometer	:	tolok ukur, ukuran (baik buruk dan sebagainya).
Birokrasi	:	cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya dan sebagainya.
Cakrawala	:	sebuah jangkauan pandangan.
Darma	:	suatu kewajiban, tugas hidup, dan kebajikan.
Dedikasi	:	suatu pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia, bisa juga dipahami sebagai pengabdian.
Diagnostik	:	ilmu untuk menentukan jenis penyakit berdasarkan gejala yang ada.
Doktrin	:	pendirian segolongan ahli ilmu pengetahuan keagamaan secara bersistem, khususnya dalam penyusunan kebijakan Negara.
Edukator	:	pendidik.
Ekstrinsik	:	sesuatu unsur yang berasal dari luar (tentang nilai mata uang, sifat manusia, atau nilai suatu peristiwa); bukan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sesuatu; tidak termasuk intinya.
Esensial	:	sesuatu perlu sekali dilakukan; mendasar; dan hakiki.
Etika	:	ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak).
Evaluasi	:	suatu proses penilaian dan menilai yang dilakukan secara teknis.
Fasilitator	:	seseorang yang menyediakan fasilitas, (penyedia).
Figur	:	merupakan suatu bentuk; wujud; tokoh yang digambarkan atau diceritakan.
Filsafat	:	pengetahuan dan penyelidikan dengan akal budi mengenai hakikat segala yang ada, sebab, asal, dan hukumnya; atau dapat dipahami sebagai teori yang mendasari alam pikiran atau suatu kegiatan.
Formal	:	sesuai dengan peraturan yang sah; menurut adat kebiasaan yang berlaku secara resmi

Humanisme : aliran yang bertujuan menghidupkan rasa perikemanusiaan dan mencita-citakan pergaulan hidup yang lebih baik; juga sebagai paham yang menganggap manusia sebagai objek studi terpenting.

Idealisme : aliran ilmu filsafat yang menganggap pikiran atau cita-cita sebagai satu-satunya hal yang benar yang dapat dicamkan dan dipahami; atau berusaha hidup menurut cita-cita, menurut patokan yang dianggap sempurna.

Ideologi : kumpulan konsep bersistem yang dijadikan asas pendapat (kejadian) yang memberikan arah dan tujuan untuk kelangsungan hidup.

Institusi : lembaga; pranata; atau juga gedung tempat diselenggarakannya kegiatan perkumpulan atau organisasi

Integritas : mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran.

Intervensi : campur tangan dalam perselisihan antara dua pihak (orang, golongan, negara, dan sebagainya).

Intrinsik : Sesuatu yang terkandung di dalam (tentang kadar logam mulia dalam mata uang, harkat seseorang, atau suatu peristiwa) harkat yang dimiliki oleh seseorang seperti kehormatan atau keberanian.

Instruksional : tentang atau bersifat pengajaran; mengandung pelajaran (petunjuk, penerangan).

Kecakapan : kemampuan; kesanggupan; atau kepandaian atau kemahiran mengerjakan sesuatu.

Kemaslahatan : sesuatu yang mendatangkan kebaikan (keselamatan dan sebagainya); selain itu diartikan juga sebagai kegunaan; kebaikan; manfaat; kepentingan.

Kewenangan : hal berwenang; atau hak dan kekuasaan yang dipunyai seseorang untuk melakukan sesuatu.

Klien : orang yang membeli sesuatu atau memperoleh layanan (seperti kesehatan, konsultasi jiwa) secara tetap; pelanggan.

Komunal	:	bersangkutan dengan komune; milik rakyat atau umum.
Komunikasi	:	pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami; juga sebagai sebuah bentuk hubungan berbicara dari satu orang kepada orang yang lain; kontak.
Konseptual	:	segala sesuatu yang dilakukan berhubungan dengan (berciri seperti) konsep.
Kontekstual	:	suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan berhubungan dengan konteks.
Kreatif	:	seseorang yang memiliki daya cipta; memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang belum pernah dibuat sebelumnya.
Kritis	:	seseorang atau suatu kejadian dalam keadaan krisis, gawat; genting (tentang suatu keadaan) juga dalam keadaan yang paling menentukan berhasil atau gagalnya suatu usaha.
Kualifikasi	:	pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian; keahlian yang dikelompokkan serta diperlukan untuk melakukan sesuatu (menduduki jabatan dan sebagainya) berdasarkan tingkatan tertentu.
Kulminasi	:	puncak tertinggi; tingkatan tertinggi
moral	:	(ajaran tentang) baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya; akhlak; budi pekerti; susila, dan kondisi mental yang membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah, berdisiplin, dan sebagainya; isi hati atau keadaan perasaan sebagaimana terungkap dalam perbuatan.
Moralitas	:	sopan santun, segala sesuatu yang berhubungan dengan etiket atau adat sopan santun.
Motivasi	:	dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, dan merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin

		mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.
Motivator	:	orang (perangsang) yang menyebabkan timbulnya motivasi pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu; pendorong; penggerak.
Nirlaba	:	sesuatu yang bersifat tidak mengutamakan pemerolehan keuntungan
Norma	:	aturan atau ketentuan yang mengikat warga kelompok dalam masyarakat, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan pengendali tingkah laku yang sesuai dan berterima dan merupakan suatu bentuk aturan, ukuran, atau kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau memperbandingkan sesuatu.
Otonom	:	berdiri sendiri; dengan pemerintahan sendiri: daerah, atau kelompok sosial yang memiliki hak dan kekuasaan menentukan arah tindakannya sendiri.
Pedagogis	:	sistem yang bersifat pedagogi; bersifat mendidik.
Portofolio	:	kumpulan pekerjaan peserta didik dengan maksud tertentu dan terpadu yang diseleksi menurut panduan-panduan yang ditentukan.
Preventif	:	sesuatu yang bersifat mencegah (supaya jangan terjadi apa-apa).
Profesional	:	bersangkutan dengan profesi; memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya
Profesionalisme	:	mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional
Prosedur	:	tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas; suatu metode langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah.
Refleksi	:	gerakan, pantulan di luar kemauan (kesadaran) sebagai jawaban suatu hal atau kegiatan yang datang dari luar, bias juga diartikan sebagai cerminan; gambaran.
Reputasi	:	suatu bentuk perbuatan dan sebagainya sebagai sebab mendapat nama baik; nama baik.

Sertifikasi	:	penyertifikatan
Spiritual	:	sesuatu yang berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin)
Supervisor	:	seseorang yang bertindak sebagai pengawas utama; pengontrol utama; penyelia.
Teori	:	pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan, didukung oleh data dan argumentasi, atau penyelidikan eksperimental yang mampu menghasilkan fakta berdasarkan ilmu pasti, logika, metodologi, argumentasi.
Usia emas	:	masa di mana anak dilahirkan hingga anak berusia 5 tahun. Pada umur tersebut, otak anak tumbuh dan berkembang sangat cepat sehingga peran orangtua sangat penting dalam perkembangan anak di usia emas tersebut.

INDEKS

A

akreditasi 51
alat main 88
altruistik 11
amatir 7
Ambisi 46
antusiasme 5
aplikatif 13, 18, 238
asas 6, 11, 18, 20, 108, 114, 117, 255
aspirasi 12, 14, 50, 118, 139, 167
attitude 8, 205, 227
autis 88

B

bahagia 35, 36, 68, 206, 207, 228, 234
bakat 40, 66, 83, 152, 191
barometer 7, 50
berkebutuhan khusus 88, 190
bermain 25, 26, 84, 88, 89, 93, 94, 98, 125, 166, 167, 209, 211, 231
bimbingan 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14, 28, 32, 33, 38, 43, 57, 72, 114, 144, 145, 155, 175, 189, 201, 202, 203, 231, 237
birokrasi 51

C

cakrawala 15
Contextual Learning 98

D

darma 4, 5, 6, 7, 8, 70, 110, 111, 137, 143
dedikasi 1, 3, 7, 10, 42, 84, 91, 124, 164, 191
Developmentally Appropriate Curriculum 89
diagnostik 9, 13, 66, 67
Diploma Empat 74, 75, 84

Doktrin 20, 254
Dosen 3, 32, 33, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 49, 59, 60, 69, 73, 74, 78, 100, 101, 103, 121, 137, 138, 155, 156, 157, 158, 163, 203, 204, 267

E

Edukator 48, 254
Eksperimen 77
ekstrinsik 54, 136, 137, 164
esensial 35, 49, 86, 87, 90, 92, 95, 189, 233
etika 8, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 33, 41, 42, 72, 91, 107, 108, 112, 114, 115, 129, 130, 150, 191, 198, 204
Etika v, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 109, 112, 243, 245, 246, 248, 250, 254, 268
evaluasi 22, 36, 48, 51, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 89, 99, 155, 160, 161, 174, 175, 177, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 190, 201, 203

F

Fasilitator 53, 254
figur 45, 47
filsafat 18, 19, 23, 24, 27, 201, 255
Fondasi 24
formal 31, 32, 40, 43, 45, 47, 49, 50, 73, 75, 76, 100, 101, 113, 140, 168, 173, 174, 180, 191, 202, 203

G

Gender 139
golden age 47, 201, 205
guru 3, 8, 16, 25, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 109, 111, 113, 114, 115, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 149, 150, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170, 171, 179, 180, 183, 184, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 197, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 216, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 248, 251

H

hak 18, 25, 26, 47, 69, 73, 74, 116, 117, 118, 125, 207, 214, 254, 255, 257
hardware 61
humanisme 11

I

idealisme 5, 40, 43, 44
ideologi 5
ilmuwan 44, 230
indoor 89
informal 31, 47, 75, 168, 173, 174, 177, 202
informasi 27, 43, 44, 53, 57, 63,

64, 84, 85, 99, 103, 105, 116, 117, 120, 127, 144, 157, 166, 179, 182, 184, 185, 193, 194, 211, 217, 226, 227, 228, 232, 233, 234, 238, 241
Inovator 212
institusi 32, 33, 56, 75, 100, 101, 102, 128, 149, 150, 163, 174, 181, 203
integritas 2, 44, 105, 117, 120
intervensi 2, 10, 67, 82, 112, 158
intrinsik 54, 136, 164

J

jabatan 1, 2, 4, 5, 8, 15, 27, 29, 30, 33, 35, 37, 38, 69, 73, 93, 96, 104, 113, 114, 120, 123, 129, 143, 152, 156, 157, 159, 163, 164, 174, 191, 256
jaminan 40, 69, 70, 111

K

keahlian 1, 3, 5, 8, 15, 26, 29, 30, 33, 34, 55, 73, 79, 93, 141, 156, 157, 171, 185, 212, 216, 217, 256, 267
Keahlian 189
Kebijakan 101, 172, 173, 192, 207, 248
kecakapan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 30, 33, 48, 50, 53, 54, 55, 60, 76, 77, 80, 81, 82, 88, 93, 101, 103, 144, 145, 151, 154, 155, 156, 162, 165, 166, 167, 169, 170, 174, 176, 189, 205, 208, 217, 233
Kecakapan 13, 54, 82, 161, 217, 255
keguruan 7, 8, 14, 40, 51, 104, 108, 137, 150, 160, 168, 171
Kelompok Bermain 75, 202
kemahiran 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 33, 40, 43, 48, 53, 57, 77, 80, 82, 103, 124, 139, 151, 152, 154, 156, 157, 167, 168, 176, 178, 185, 209, 212, 216, 217, 255
kemaslahatan 5, 11, 131, 134, 202
kepribadian 33, 42, 47, 48, 54, 68, 74, 75, 81, 86, 90, 113, 116, 130, 135, 149, 155, 158, 159, 162, 163, 176, 190, 200, 201, 204, 205, 229
kesehatan mental 56, 211, 231
Kesejahteraan 50, 110, 164, 249, 250
keterampilan 1, 3, 8, 9, 11, 15, 26, 29, 33, 36, 48, 52, 57, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 92, 96, 98, 99, 126, 143, 149, 155, 156, 161, 169, 174, 176, 180, 188, 192, 201, 203, 207, 209, 212, 216, 217, 225, 226, 227, 228, 229, 236, 237, 238, 240, 241
kewenangan 6, 16, 41, 51, 76
Kisah 216, 218, 219, 220, 221, 248
klien 13, 33, 80, 84, 103, 109
knowledge 8, 170, 224, 227
kode etik 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 24, 25, 33, 34, 41, 42, 70, 72, 85, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 123, 124, 125, 137
Kode etik iii, 13, 14, 42, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 123
komitmen 5, 40, 42, 44, 45, 71, 79, 80, 91, 108, 121, 125, 189, 214
kompetensi iii, 3, 4, 11, 12, 13, 15, 33, 36, 39, 40, 41, 42, 45, 49, 50, 66, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 92, 93, 95,

100, 101, 102, 103, 111, 113, 116, 119, 126, 138, 145, 146, 147, 151, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 174, 188, 189, 190, 193, 194, 195, 208, 209, 214, 227, 228, 229, 234, 237, 238, 240, 241, 242
Kompetensi v, 11, 13, 54, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 95, 138, 145, 146, 158, 162, 163, 193, 225, 229, 230, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251
komunal 6
komunikasi 11, 36, 43, 53, 71, 84, 85, 95, 99, 118, 120, 193, 210, 211, 227, 238
konseptual 7, 12, 15, 82, 148, 168, 171, 240
kontekstual 84, 233, 238
kreatif 27, 60, 71, 85, 96, 99, 113, 118, 172, 191, 200, 211, 224, 229, 231, 235, 236, 238, 239, 240
kritis 18, 20, 24, 25, 46, 54, 82, 93, 94, 99, 226, 227, 229, 235, 238, 240
kualifikasi 4, 7, 8, 33, 40, 41, 42, 49, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 84, 101, 103, 104, 119, 127, 155, 156, 157, 169, 225
Kualifikasi 73, 74, 156, 246, 250, 256
kulminasi 55

L

layanan 12, 13, 15, 16, 17, 23, 35, 47, 51, 77, 80, 101, 104, 105, 108, 109, 115, 116, 123, 124, 125, 138, 153, 154, 168, 194, 224, 235, 237, 255
legalitas 9, 11, 14
lesson plan 89
loyalitas 4, 6, 7, 143

M

Manajemen 152, 173, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 251
manajer 47, 58, 81, 153, 154, 166, 167, 187
Mandiri 160
martabat 14, 35, 40, 42, 49, 50, 81, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 138
melatih 32, 43, 58, 84, 99, 113, 114, 116, 127, 145, 203, 204, 226, 234
membimbing 32, 38, 43, 59, 96, 97, 99, 113, 114, 116, 119, 134, 137, 176, 203, 204, 227, 234
mendidik 31, 32, 43, 45, 47, 48, 54, 57, 76, 84, 100, 104, 113, 114, 116, 134, 149, 176, 203, 207, 214, 227, 234, 257
mengajar 26, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 43, 47, 48, 49, 54, 55, 67, 76, 92, 96, 109, 113, 114, 116, 132, 133, 134, 149, 155, 169, 191, 193, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 227, 228, 232, 233, 234, 235, 236, 269
mengarahkan 32, 43, 48, 113, 114, 116, 134, 203, 229
mengevaluasi 32, 41, 42, 43, 71, 72, 97, 99, 113, 114, 116, 203, 226, 234, 241
menilai 18, 32, 34, 39, 41, 43, 62, 63, 64, 71, 72, 74, 113, 114, 116, 185, 203, 204, 226, 254, 257

minat 40, 66, 83, 191, 210, 233, 235, 242, 253
moral 3, 4, 17, 18, 20, 25, 71, 72, 94, 114, 115, 117, 118, 119, 123, 130, 148, 154, 171, 198, 204, 222, 254, 256
moralitas 6, 11, 25, 44, 107
Motif 78
Motivasi 11, 91, 146, 249, 251, 256
Motivator 53, 212, 257

N

nilai 2, 3, 6, 10, 11, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 36, 39, 41, 42, 54, 62, 66, 72, 79, 94, 96, 107, 108, 111, 114, 115, 116, 118, 119, 123, 124, 126, 136, 163, 184, 193, 194, 201, 202, 203, 205, 208, 221, 224, 225, 231, 238, 240, 248, 254
nirlaba 14, 213
nonformal 31, 47, 75, 76, 141, 191, 202
nonprofesional 7, 43
norma 3, 6, 13, 18, 19, 23, 33, 42, 71, 72, 84, 90, 107, 108, 111, 114, 115, 117, 123, 150

O

Organisasi 12, 14, 50, 82, 120, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 152, 172, 173, 248, 249
Organisasi profesi 12, 14, 137, 139
otonom 10, 16, 25, 59, 97
outdoor 89, 165

P

panggilan jiwa 40, 44
PAUD 29, 34, 35, 42, 47, 74, 75, 76, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 105, 124, 125, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 188, 189, 190, 191, 194, 202, 204, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 225, 231, 233, 234, 251, 269
pedagogis 33, 64
pedoman 3, 6, 8, 13, 14, 17, 18, 24, 52, 53, 78, 102, 109, 110, 112, 113, 114, 115, 167, 236, 238
pelanggan 9, 12, 14, 15, 17, 255
pelatihan 4, 6, 9, 10, 12, 14, 34, 70, 74, 75, 77, 100, 119, 128, 141, 147, 148, 149, 151, 152, 164, 167, 168, 169, 170, 179, 189, 190, 194, 195, 207, 208, 211, 214, 225, 228
Pelatihan 9, 142, 151, 153, 245
pelayanan 2, 6, 9, 11, 34, 35, 36, 39, 47, 94, 102, 110, 128, 129, 144, 170
Pelayanan 11
pemandu 58
pembimbing 17, 36, 58, 146
pencipta 27, 56, 58
pendidik 31, 32, 33, 34, 40, 42, 43, 44, 51, 58, 64, 66, 68, 69, 73, 74, 75, 85, 90, 91, 92, 96, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 112, 114, 125, 127, 140, 141, 142, 150, 156, 157, 158, 191, 193, 200, 201, 203, 206, 207, 210, 213, 214, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 233, 234, 235, 249, 254
pengabdian 1, 3, 5, 13, 14, 46, 73, 113, 138, 208, 254

Pengabdian 11, 13
pengalaman 4, 27, 40, 55, 57, 69, 82, 97, 98, 128, 143, 144, 145, 165, 178, 179, 180, 185, 204, 207, 213, 214, 217, 234
PENGASUHAN 105
pengayom 9, 58, 176
perancang 26, 28, 29, 58
performance 3, 7, 8, 15, 16, 46, 54, 70, 76, 77, 79, 81, 91, 145, 146, 147, 170
perlindungan 14, 34, 40, 69, 74, 104, 138, 142, 149, 163, 164, 242
persaingan 105, 114, 168
personal 6, 16, 18, 25, 68, 111, 127, 153, 155, 206, 212
peserta didik 32, 34, 41, 43, 57, 60, 61, 64, 70, 72, 86, 97, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 135, 200, 203, 211, 212, 238, 239, 240, 257
Portofolio 208, 250, 257
preventif 14, 165
Profesi 1, 3, 6, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 24, 26, 31, 34, 37, 38, 39, 43, 44, 47, 49, 51, 59, 69, 70, 71, 74, 76, 83, 102, 107, 110, 120, 136, 139, 145, 156, 243, 245, 246, 248, 249, 250, 251, 268
Profesi Guru 31, 43, 44, 47, 49, 51, 59, 69, 70, 74, 83, 102, 107, 136, 156, 248, 249, 250
Profesional 3, 5, 7, 8, 92, 93, 138, 145, 163, 246, 248, 251, 257
Profesionalisasi 3, 4, 8
Profesionalisme 4, 5, 7, 37, 46, 47, 105, 143, 147, 150, 156, 165, 168, 173, 188, 197, 205, 231, 234, 244, 245, 247, 248, 257
Profesionalisme Guru 37, 105, 147, 150, 156, 165, 168, 173, 188, 231, 244, 247
prosedur 4, 13, 14, 62, 98, 210
publik 2, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 24, 30, 33, 37, 41, 42, 43, 48, 55, 56, 58, 70, 71, 82, 90, 95, 96, 102, 103, 107, 108, 110, 112, 123, 137, 138, 141, 142, 158, 160, 162, 165, 181, 192, 200, 214

R

Raudhatul Athfal 75, 141
redistribusi 51
Refleksi 18, 257
reputasi 2, 4, 10, 118

S

Sarjana 39, 74, 75, 139
sertifikasi 14, 15, 51, 69, 74, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 144, 156, 157, 158, 207, 234
SERVICE 35
sikap 5, 8, 17, 18, 20, 35, 36, 57, 63, 64, 67, 68, 77, 78, 91, 92, 114, 115, 159, 161, 184, 185, 205, 206, 207, 209, 214, 237, 240, 241, 254, 256
skill 8, 43, 144, 153, 154, 176, 216
small Group Discussion 97
software 61, 209
sosial 2, 5, 7, 10, 11, 12, 20, 25, 27, 29, 33, 39, 41, 42, 44, 47, 50, 54, 56, 57, 67, 69, 71, 72, 74, 75, 81, 83, 84, 85, 88, 92, 94, 95, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 124, 125, 130, 136, 137, 141, 144, 158, 159, 162, 163, 165, 176, 178, 189, 191, 199, 205, 206, 210, 221, 227,

230, 231, 232, 235, 237, 238, 257
spiritual 44, 63, 71, 110, 116, 210, 240
standar 3, 4, 8, 9, 14, 33, 34, 37, 39, 41, 78, 86, 93, 108, 119, 128, 143, 152, 159, 162, 174, 192, 193, 194, 204, 232
Standar Kompetensi Guru 76
strategi 5, 40, 42, 61, 70, 86, 93, 126, 146, 172, 190, 192, 193, 203, 210, 212, 214, 233, 237
supervisor 36, 54, 55, 167, 179

T

Taman Kanak-kanak 75, 202, 245
tanda kehormatan 5
teknologi 11, 41, 43, 53, 57, 71, 72, 77, 84, 85, 97, 99, 105, 113, 151, 160, 163, 164, 172, 209, 210, 223, 224, 227, 228, 230, 233, 234, 237, 238, 240
teman sejawat 36, 95, 96
Tempat Penitipan Anak 75, 202
tenaga pendidik 32, 85, 92, 96, 98, 105, 141, 150, 157, 193, 206, 210, 223, 226, 227, 228, 229, 230, 233, 234, 235
teori 1, 13, 20, 26, 50, 53, 64, 84, 86, 168, 178, 189, 248, 254
training 1, 3, 7, 15, 34, 38, 43, 46, 49, 147, 149, 151, 152, 165, 166, 167, 169, 170, 191

U

umpan balik 63, 166, 225
universal 13, 20
usia emas 47, 258

LP MA'ARIF NU

PENGURUS WILAYAH

LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

TENTANG PENULIS

Sigit Purnama, lahir di Gunungkidul, pada tanggal 31 Januari 1980. Menyelesaikan Doktor Program Studi Teknologi Pembelajaran, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, tahun 2014. Sejak 2008 menjadi dosen tetap di Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (S1) dan Dosen Tidak tetap di Program Magister (S2), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun bidang keahlian yang ditekuni dan mata kuliah yang diampu, antara lain: Teknologi Pembelajaran, Pengembangan Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini, Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini, Sumber dan Media Pembelajaran, dan Evaluasi Pembelajaran. Beberapa buku dan artikel hasil penelitian telah dipublikasikan, antara lain: Pengembangan Alat Permainan Edukatif Anak Usia Dini, Rosdakarya, Bandung (2019), *Abdullah Nashih 'Ulwan's Technological Contribution toward the Development of Islamic Early Childhood Education*, dalam Jurnal Pendidikan Islam, 7 (1), 2018; *Elements of Child-Friendly Environment: The Effort to Provide an Anti-Violence Learning Environment*, dalam Indonesian Journal of Islamic Early Childhood Education 1 (1), 2016; Elemen Warna dalam

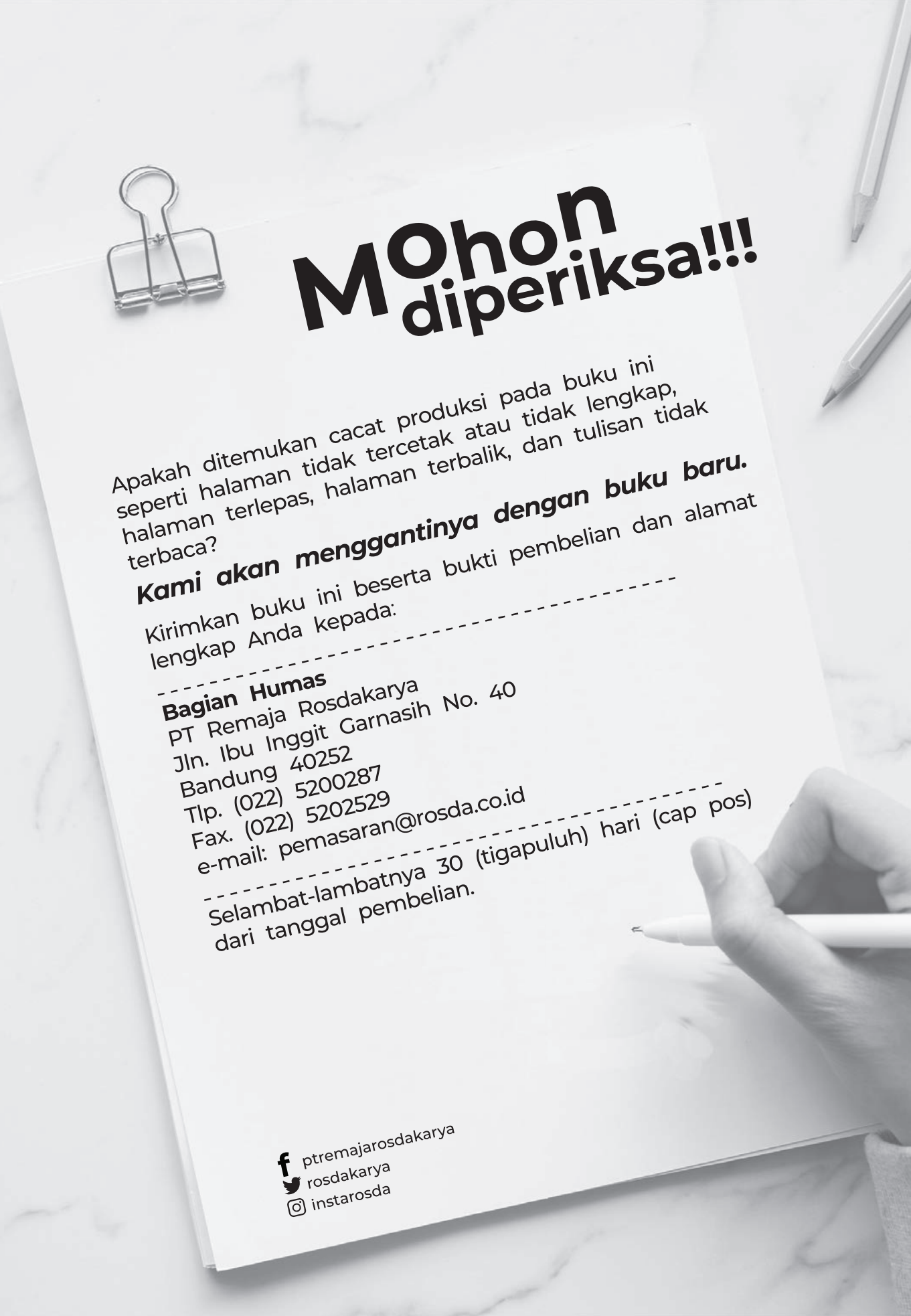
Pengembangan Multimedia Pembelajaran, dalam Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2010. Korespondensi dengan penulis dapat dilakukan melalui email: sigit.purnama@uin-suka.ac.id.

Ellyn Sugeng Desyanty, lahir di Malang 5 Desember 1980. Menyelesaikan pendidikan S3 Teknologi Pembelajaran tahun 2015. Saat ini menjadi dosen di Universitas Negeri Malang. Mengajar mata kuliah Pengantar Pendidikan, Pendidikan Keluarga, Pengembangan Sumber dan Media Pembelajaran, Pengembangan Kurikulum, Pengasuhan, Pendidikan Parenting, Identifikasi Kebutuhan dan Sumber Belajar Masyarakat, dan Etika Keilmuan. Beberapa buku yang sudah pernah ditulis: Buku Pintar Selamatkan Bumi: Panduan untuk Peningkatan Partisipasi Masyarakat Terhadap Upaya Lingkungan Hidup (2012), Modul Pengembangan Inovasi Belajar: Mata kuliah Identifikasi Kebutuhan Belajar Masyarakat Melalui Model Experiential Learning Berbasis Kearifan Lokal (2019), Pendampingan Partisipatif Berbasis Kearifan Lokal: Implementasi Model Pendampingan Kelompok Tani dengan Pendekatan Partisipatif Berbasis Kearifan Lokal (2019).

Alucyana, M.Psi., Psikolog. lahir di Meral Tg Balai Karimun 4 Juni 1974, anak pertama dari 4 bersaudara. Menempuh studi dengan jenjang S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan S2 Magister Profesi Jurusan Klinis Anak Universitas Sumatra Medan. Saat ini, selain sebagai akademisi, yakni dosen tetap di Universitas Islam Riau juga berprofesi sebagai Psikolog Klinis Anak di Biro Empathy Consultant Pekanbaru. Pernah diamanahkan sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Agama Islam (2016-2020) dan saat ini menjabat sebagai Sekretaris Unit Penjaminan Mutu Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Saat ini juga aktif di Pengurus Asosiasi PPS PIAUD Indonesia sebagai Koordinator Wilayah Sumatera, aktif juga di Himpunan Psikologi (HIMPSI) Riau. Di tengah kesibukannya,

peran sebagai ibu rumah tangga tetaplah menjadi prioritas utama. memiliki 4 orang putri dan suami yang bernama Jhon Rafles Wafdhi. Motto hidup yang dijalaninya adalah "hidup adalah ibadah", sehingga dengan motto ini membuat nya semakin bersemangat dan berkiprah untuk anak bangsa.

Ratna Pangastuti, M.Pd.I. Lulus Diploma II Pendidikan Guru Raudlotul Athfal (PGRA) Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo tahun 2002. Lulus S1 Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo tahun 2005. Lulus S2 Pendidikan Guru Raudlotul Athfal (PGRA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2011. Mengajar di Tariyatul Athfal/TK Islam Proklamasi di Pulung Ponorogo tahun 2000 s.d 2015. Bekerja dan mengajar di INSURI Ponorogo tahun 2007 s.d 2015. Pernah mengajar di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta Prodi PAUD, Universitas Muhammadiyah Ponorogo prodi PAUD, Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Ponorogo prodi PAUD. Pernah mengikuti superintensif course bahasa Prancis oleh kementerian agama RI di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2014. Mengajar di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) sejak tahun 2015 sampai sekarang. Menjadi Asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Jawa Timur tahun 2017 sampai sekarang. Menjadi Sekretaris Prodi PIAUD Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2018 s.d 2022. Menjadi anggota Asosiasi Pengelola Program Studi PIAUD nasional. Menulis buku Edutaimen PAUD tahun 2014 dan sejumlah artikel tentang anak usia dini di sejumlah jurnal ilmiah.



Mohon diperiksa!!!

Apakah ditemukan cacat produksi pada buku ini seperti halaman tidak tercetak atau tidak lengkap, halaman terlepas, halaman terbalik, dan tulisan tidak terbaca?

Kami akan menggantinya dengan buku baru.

Kirimkan buku ini beserta bukti pembelian dan alamat lengkap Anda kepada:

Bagian Humas
PT Remaja Rosdakarya
Jln. Ibu Inggit Garnasih No. 40
Bandung 40252
Tlp. (022) 5200287
Fax. (022) 5202529
e-mail: pemasaran@rosda.co.id

Selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari (cap pos) dari tanggal pembelian.

ptremajarosdakarya
rosdakarya
instarosda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN KALIJOGO

YOGYAKARTA – INDONESIA

Pengembangan
Profesi Guru
Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Guru merupakan profesi yang mengharuskan adanya kemahiran atau kecakapan spesifik dalam menghasilkan suatu produk untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan orang lain. Suatu profesi harus mempelajari atau menguasai bidang tertentu, melibatkan aktivitas intelektual, dipersiapkan secara profesional, membutuhkan proses pendidikan dan pelatihan yang kesinambungan, lebih mengutamakan kepentingan dan layanan publik daripada individu dan pribadi, terwadahi dalam organisasi profesi, dan menjanjikan jenjang karier yang permanen.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 memberi amanat bahwa guru memiliki kegiatan pokok, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih anak, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok. Bagaimana standar guru? Kompetensi apa yang harus dimilikinya? Bagaimana mengembangkan profesi guru?

Buku ini secara tuntas memaparkan tentang profesi dan profesionalisme guru, kualifikasi dan kompetensi guru serta bagaimana karier dan pengembangan profesionalisme guru. Setelah membaca buku ini Anda akan memahami bahwa keberadaan profesi guru sangat penting untuk diperhatikan serta ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Sigit Purnama, menyelesaikan Doktor Program Studi Teknologi Pembelajaran, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, tahun 2014. Sejak 2008 menjadi dosen tetap di Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (S1) dan Dosen Tidak tetap di Program Magister (S2), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Bidang keahlian yang ditekuni dan mata kuliah yang diampu, antara lain: Teknologi Pembelajaran, Pengembangan Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini, Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini, Sumber dan Media Pembelajaran, dan Evaluasi Pembelajaran.

Ellyn Sugeng Desyanty, menyelesaikan pendidikan S3 Teknologi Pembelajaran tahun 2015. Saat ini menjadi dosen di Universitas Negeri Malang. Mengajar mata kuliah Pengantar Pendidikan, Pendidikan Keluarga, Pengembangan Sumber dan Media Pembelajaran, Pengembangan Kurikulum, Pengasuhan, Pendidikan Parenting, Identifikasi Kebutuhan dan Sumber Belajar Masyarakat, dan Etika Keilmuan.

Alucyana, M.Psi., Psikolog, menempuh studi dengan jenjang S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan S2 Magister Profesi Jurusan Klinis Anak Universitas Sumatra Medan. Selain menjadi dosen tetap di Universitas Islam Riau juga berprofesi sebagai Psikolog Klinis Anak di Biro Emphaty Consultant Pekanbaru. Pernah diamanahkan sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Agama Islam (2016-2020) dan saat ini menjabat sebagai Sekretaris Unit Penjaminan Mutu Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Ratna Pangastuti, M.Pd.I., lulus D2 Pendidikan Guru Raudlotul Athfal (PGRA) Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo tahun 2002. Lulus S1 Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo tahun 2005 dan S2 Pendidikan Guru Raudlotul Athfal (PGRA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2011. Mengajar di Tariyatul Athfal/TK Islam Proklamasi di Pulung Ponorogo tahun 2000 s.d 2015. Bekerja dan mengajar di INSURI Ponorogo tahun 2007 s.d 2015. Pernah mengajar di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta Prodi PAUD, Universitas Muhammadiyah Ponorogo prodi PAUD, Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Ponorogo prodi PAUD. Pernah mengikuti superintensive course Bahasa Prancis oleh Kementerian Agama RI di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2014. Mengajar di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) sejak tahun 2015 sampai sekarang.

PENDIDIKAN

ISBN 978-602-446-570-4

9 786024 465704

Harga P. Jawa Rp92.000,00

PT REMAJA ROSDAKARYA

Jln. Ibu Inggit Garnasih No. 40 Bandung 40252

Tlp (022) 5200287 - Fax (022) 5202529

e-mail: rosdakarya@rosda.co.id

www.rosda.id